



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
30 May 2013

Шестьдесят седьмая сессия
Пункт 135 повестки дня



Резолюция, принятая Генеральной Ассамблеей 12 апреля 2013 года

[по докладу Пятого комитета (A/67/816)]

67/255. Управление людскими ресурсами

Генеральная Ассамблея,

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

ссылаясь также на свои резолюции 49/222 А и В 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, 59/287 от 13 апреля 2005 года, 60/1 от 16 сентября 2005 года, 60/254 от 8 мая 2006 года, 60/260 от 8 мая 2006 года, 61/244 от 22 декабря 2006 года, 61/276, раздел VIII, от 29 июня 2007 года, 62/238, раздел XXI, от 22 декабря 2007 года, 62/248 от 3 апреля 2008 года, 63/250 от 24 декабря 2008 года, 63/271 от 7 апреля 2009 года, 65/247 от 24 декабря 2010 года и 66/234 от 24 декабря 2011 года, свое решение 67/552 А от 24 декабря 2012 года и свои другие соответствующие резолюции и решения,

рассмотрев соответствующие доклады Генерального секретаря, представленные Генеральной Ассамблее¹, и соответствующий доклад Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам²,

рассмотрев также доклады Объединенной инспекционной группы об анализе деятельности медицинских служб в системе Организации Объединенных Наций³, о взаимоотношениях между сотрудниками и руководством в Организации Объединенных Наций⁴ и о практике использования отпусков по болезни в системе Организации Объединенных Наций⁵, а также записки Генерального секретаря, препровождающие его

¹ A/67/99 и Corr.1, A/67/171 и Corr.1, A/67/324 и Add.1, A/67/329 и Add.1 и A/67/306.

² A/67/545.

³ A/66/327.

⁴ A/67/136.

⁵ A/67/337.

12-49392



Просьба отправить на вторичную переработку



замечания и замечания Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций по этим докладам⁶,

1. *вновь подтверждает*, что персонал Организации Объединенных Наций является бесценным достоянием Организации, и высоко оценивает его вклад в содействие достижению целей и соблюдению принципов Организации Объединенных Наций;
2. *воздает дань памяти* всем сотрудникам, которые погибли, находясь на службе Организации;
3. *одобряет* выводы и рекомендации, содержащиеся в докладе Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам², с учетом положений настоящей резолюции;

I

Реформа системы управления людскими ресурсами

4. *особо отмечает* основополагающее значение реформы системы управления людскими ресурсами в Организации Объединенных Наций как вклада в повышение эффективности и результативности деятельности Организации Объединенных Наций и международной гражданской службы и вновь подтверждает свою приверженность осуществлению этих реформ;
5. *вновь подтверждает свою поддержку* целостности и независимости международной гражданской службы;
6. *отмечает*, что после принятия Генеральной Ассамблеей ее резолюций 63/250 и 65/247 в Организации был предпринят целый ряд инициатив по реформе системы управления людскими ресурсами, и признает, что постоянное осуществление инициатив в рамках реформы позволит Организации лучше учитывать разнообразные и сложные условия, в которых интеграция и унификация создадут основу для повышения производительности в долгосрочном плане и улучшения условий работы, что, в свою очередь, обеспечит Организации возможность лучше осуществлять ее мандаты;
7. *настоятельно призывает* Генерального секретаря обеспечить, чтобы уроки, извлеченные из осуществления предыдущих реформ, были учтены при разработке новых предложений;
8. *подчеркивает*, что руководством для осуществления таких инициатив должны служить решения Генеральной Ассамблеи;
9. *просит* Генерального секретаря представить Генеральной Ассамблее на основной части ее шестьдесят девятой сессии доклад о ходе реализации проводимых реформ системы управления людскими ресурсами, в том числе одобренных в ее резолюциях 63/250 и 65/247 и в настоящей резолюции, уделив в нем особое внимание вопросу о том, приносят ли эти реформы ожидаемые выгоды и прочие результаты в плане повышения эффективности и конкретные улучшения;
10. *подчеркивает* важность обеспечения согласованности между различными предпринимаемыми инициативами в области управления

⁶ A/66/327/Add.1, A/67/136/Add.1 и A/67/337/Add.1.

людскими ресурсами в целях повышения их эффективности и результативности и во избежание дублирования и расхождений;

11. *просит* Генерального секретаря обеспечить, чтобы представляемые на рассмотрение Генеральной Ассамблее предложения носили как можно более подробный и всеобъемлющий характер и выходили за рамки определения широких принципов, общего направления деятельности и ключевых элементов;

12. *ссылается* на пункт 67 доклада Консультативного комитета и просит Генерального секретаря в сотрудничестве с соответствующими структурами вне Секретариата в надлежащих случаях принимать меры по внесению поправок во все соглашения об административном обслуживании в целях обеспечения того, чтобы Секретариат, будучи структурой, выполняющей административные функции, не нес финансовой ответственности за административные решения, принимаемые нанимающими структурами;

13. *подтверждает*, что лист оценки кадровой работы должен заполняться с учетом того, что при приеме на службу и определении условий службы следует руководствоваться, главным образом, необходимостью обеспечить высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности, уделяя при этом должное внимание подбору персонала на возможно более широкой географической основе, и просит Генерального секретаря представить Генеральной Ассамблее предложение по этому вопросу, включая критерии оценки выполнения работы;

14. *просит* Генерального секретаря обеспечить, чтобы все административные инструкции и любые другие внутренние инструкции, касающиеся людских ресурсов, а также любые прикладные программы, связанные с информационными системами, в полной мере согласовывались с соответствующими резолюциями Генеральной Ассамблеи;

15. *вновь особо отмечает*, что заслуживающая доверия, справедливая и полноценно функционирующая система служебной аттестации имеет крайне важное значение для эффективного управления людскими ресурсами, и просит Генерального секретаря удвоить свои усилия по обеспечению ее строгого применения;

16. *просит* Генерального секретаря принять меры по надлежащему изменению ответственности вторых оценивающих сотрудников за качество и своевременность проведения служебных аттестаций;

17. *отмечает*, что Генеральный секретарь прилагает усилия к совершенствованию системы служебной аттестации в соответствии с пунктом 42 раздела IV ее резолюции 65/247, и выражает обеспокоенность в связи с недостатками, которые выявлены в нынешней системе мер взыскания за неудовлетворительное выполнение работы и которые могут негативно сказаться на производительности и подорвать способность Секретариата выполнять мандаты, осуществление которых возложено на него Генеральной Ассамблеей;

18. *отмечает также*, что меры по совершенствованию системы служебной аттестации должны разрабатываться и осуществляться исключительно Генеральным секретарем в его качестве главного административного сотрудника Организации без ущерба для роли Генеральной Ассамблеи;

19. *просит* Генерального секретаря обеспечить бесппроблемную интеграцию систем «Инспира» и «Умоджа», с тем чтобы Организация располагала эффективной, оперативной и всеобъемлющей системой управления людскими ресурсами;

20. *приветствует* прилагаемые Генеральным секретарем усилия к экономичному удовлетворению потребностей в обучении и повышении квалификации персонала и призывает его принимать дальнейшие меры в этой связи, включая организацию соответствующей учебной подготовки, и представить Генеральной Ассамблее информацию об этом на ее шестьдесят девятой сессии в своем следующем обзорном докладе;

21. *просит* Генерального секретаря поощрять использование электронной формы обучения в целях обеспечения сотрудникам равных возможностей для прохождения учебной подготовки с учетом того, что электронное обучение представляет собой гибкую и эффективную форму получения определенных знаний и навыков;

22. *напоминает*, что в своей резолюции 63/250 Генеральная Ассамблея утвердила новую систему контрактов (включающую временные, срочные и непрерывные контракты) и что в своей резолюции 65/247 Ассамблея приняла решение относительно порядка предоставления непрерывных контрактов, включая критерии приобретения права на их получение;

23. *выражает сожаление* в связи с тем, что пока процесс внедрения непрерывных контрактов в целом идет медленными темпами, отмечая при этом успехи, достигнутые в разработке правовой базы и введении на практике конкретных элементов режима предоставления непрерывных контрактов, и приветствует разработку в рамках системы «Инспира» электронного инструмента для содействия применению непрерывных контрактов;

24. *просит* Генерального секретаря ускорить проведение пересмотра размеров пулов должностей и дальнейшего применения режима предоставления непрерывных контрактов;

25. *вновь обращается с просьбой* к Генеральному секретарю доложить Генеральной Ассамблее о применении режима предоставления непрерывных контрактов в контексте его следующего доклада о реформе системы управления людскими ресурсами;

26. *подтверждает* судебную независимость системы отправления правосудия, ссылаясь на пункт 21 раздела II своей резолюции 63/250 и положение 4.5 Положений о персонале Организации Объединенных Наций и подтверждает также, что возобновление и преобразование срочных контрактов осуществляется в строгом соответствии с положениями, закрепленными в пункте 21 раздела II резолюции 63/250, и положением 4.5 Положений о персонале;

27. *признает*, что планирование людских ресурсов следует считать текущим процессом, что кадровые потребности Организации зависят от мандатов и что у Генерального секретаря есть возможности для прогнозирования будущих кадровых потребностей для основных профессиональных групп, в том числе количества необходимых сотрудников и требующихся наборов навыков;

28. *ссылается* на пункты 12 и 13 доклада Консультативного комитета и обращает особое внимание на необходимость наличия всеобъемлющей и

отлаженной системы кадрового планирования как одного из ключевых компонентов системы управления людскими ресурсами, в том числе для систем мобильности и развития карьеры, что может способствовать планированию с учетом долгосрочных потребностей Организации;

29. *особо отмечает*, что ответственность за обеспечение осуществления стратегий, связанных со здоровьем и благополучием сотрудников, в частности в периферийных местах службы, лежит на руководителях, и обращает особое внимание на важность интеграции этого элемента в соответствующие действующие системы подотчетности;

30. *ссылается* на свою резолюцию 65/247, в которой она просила Генерального секретаря представить доклад об усилиях, направленных на углубление понимания и расширение применения принципов сочетания служебных и семейных обязанностей и гибкого использования людских ресурсов во всем Секретариате;

31. *призывает* Генерального секретаря предпринимать и далее позитивные шаги в этом направлении, в том числе принимая меры по содействию углублению понимания руководителями выгод, которые связаны с санкционированием, в надлежащих случаях, практики дистанционной работы и установлением порядка работы с учетом семейных интересов сотрудников и ее более гибкого графика, а также повышением эффективности работы, которому может содействовать такой порядок, с должным учетом необходимости следить за тем, как это влияет на выполнение работы сотрудниками, и важности обеспечения того, чтобы это не сказывалось на доступе государств-членов к услугам Секретариата;

II

Наем персонала и укомплектование штатов

32. *просит* Генерального секретаря в контексте текущих реформ управления людскими ресурсами и проектов реорганизации деятельности продолжать обеспечивать в процессе найма одинаковое отношение к кандидатам, имеющим эквивалентное образование, в полной мере учитывая тот факт, что государства-члены имеют разные системы образования и что ни одна система образования не должна считаться стандартом, подлежащим применению в Организации;

33. *выражает удовлетворение* в связи с тем, что через портал «Карьера в Организации Объединенных Наций» распространяются материалы, которые могут оказаться полезными для внешних кандидатов, подающих заявления на вакантные должности, и просит Генерального секретаря принимать в этой связи дальнейшие меры для расширения возможностей, которые доступны внешним кандидатам;

34. *с серьезной озабоченностью отмечает*, что целевой показатель заполнения должностей в 120 дней все еще не достигнут, подчеркивает важность оперативного заполнения должностей и в связи с этим просит Генерального секретаря изучить причины возникновения задержек на каждом этапе процесса подбора и найма персонала и представить Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят девятой сессии доклад о результатах проделанной работы, включая предложения о надлежащих мерах для решения выявленных проблем;

35. *вновь подтверждает* необходимость уважения равенства обоих рабочих языков Секретариата, вновь подтверждает также возможность использования дополнительных рабочих языков в конкретных местах службы, как это предусмотрено, и в этой связи просит Генерального секретаря обеспечить, чтобы в объявлениях о вакансиях указывалась необходимость знания любого из рабочих языков Секретариата, если только для выполнения должностных функций не требуется знание конкретного рабочего языка;

36. *подтверждает*, что кандидаты, успешно сдавшие экзамены по линии программы для молодых специалистов, должны назначаться на должности класса С-1 или С-2 с учетом квалификации соответствующего кандидата, требований, изложенных в описании соответствующей должности, и наличия должностей;

37. *одобряет* процедуру, о которой говорится в пункте 46 доклада Консультативного комитета и в соответствии с которой сотрудники, являющиеся гражданами стран, участвующих в системе национальных конкурсных вступительных экзаменов или программе для молодых специалистов, могут подавать заявления на правах внешних кандидатов для участия в экзаменах или программе, если они соответствуют установленным критериям (процедура "G-to-N"), и выражает надежду на то, что функционирование программы для молодых специалистов и использование процедуры "G-to-N" позволят повысить степень представительства недостаточно представленных и непредставленных государств-членов;

38. *отмечает* осуществление новой программы для молодых специалистов и просит Генерального секретаря следить за ее результатами в плане повышения степени представительства недостаточно представленных и непредставленных государств-членов;

39. *просит* Генерального секретаря и далее предоставлять молодым специалистам возможности прохождения ими достаточной и результативной учебной подготовки, учитывая важную роль программы для молодых специалистов в плане повышения степени представительства недостаточно представленных и непредставленных государств-членов и обеспечения дальнейшего омоложения Секретариата;

40. *особо отмечает*, что выбор места проведения экзаменов в рамках программы для молодых специалистов не должен создавать для кандидатов, участвующих в сдаче экзаменов, ни преимуществ, ни затруднений;

41. *просит* Генерального секретаря провести всеобъемлющий анализ порядка и формы проведения экзаменов в рамках программы для молодых специалистов, включая связанные с этим затраты, принимая во внимание необходимость создания равных условий для кандидатов из всех стран мира, с тем чтобы обеспечить проведение таких экзаменов как можно более эффективным, результативным и справедливым образом, и представить Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят девятой сессии доклад по этому вопросу, содержащий конкретные предложения;

42. *просит также* Генерального секретаря прилагать больше усилий к привлечению потенциальных кандидатов из участвующих и отвечающих соответствующим критериям стран к участию в программе для молодых специалистов;

43. *выражает серьезную обеспокоенность* в связи с тем, что цель обеспечения равного представительства мужчин и женщин в системе

Организации Объединенных Наций все еще не достигнута, и вновь обращается к Генеральному секретарю с просьбой активизировать усилия по достижению цели равного представительства мужчин и женщин в Секретариате и контролю за этим процессом;

III

Всеобъемлющая оценка системы географического представительства

44. *вновь заявляет*, что принцип справедливого географического распределения в составе Секретариата не противоречит установленному в пункте 3 статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций требованию обеспечивать, чтобы при приеме на службу основным критерием служил высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности;

45. *ссылается* на пункт 17 раздела IX своей резолюции 63/250 и пункт 63 своей резолюции 65/247;

46. *ссылается также* на пункт 54 доклада Консультативного комитета, выражает в этой связи сожаление по поводу того, что Генеральный секретарь вновь не представил предложения о всеобъемлющем пересмотре системы желательных квот, и просит Генерального секретаря представить Генеральной Ассамблее не позднее чем на ее шестьдесят девятой сессии предложения в целях создания более эффективного механизма обеспечения справедливого географического распределения применительно к должностям, финансируемым из регулярного бюджета;

47. *ссылается далее* на пункт 64 своей резолюции 65/247 и вновь просит Генерального секретаря представить предложения для действительного повышения представительства развивающихся стран в Секретариате и доложить Генеральной Ассамблее о принятых мерах на ее шестьдесят девятой сессии;

48. *просит* Генерального секретаря обеспечить ежеквартальное распространение через веб-сайт "HRInsight" данных о представительстве развивающихся стран в Секретариате с целью добиться, по возможности, расширения охвата таких данных;

49. *ссылается* на пункт 65 своей резолюции 65/247 и на пункт 17 своей резолюции 66/265 от 21 июня 2012 года, в которых она обратилась к Генеральному секретарю с просьбой активизировать его усилия по обеспечению должного представительства стран, предоставляющих войска, в Департаменте операций по поддержанию мира и Департаменте полевой поддержки Секретариата с учетом их вклада в миротворческую деятельность Организации Объединенных Наций и доложить об этом в контексте предлагаемого им бюджета для вспомогательного счета для операций по поддержанию мира на период с 1 июля 2013 года по 30 июня 2014 года;

IV

Мобильность

50. *ссылается* на свои резолюции, в которых содержатся заявления о поддержке мобильности персонала в Организации, и отмечает усилия Генерального секретаря, прилагаемые им в целях представления Генеральной Ассамблее предложений по системе мобильности и развития карьеры персонала;

51. *выражает удовлетворение* в связи с тем, что Генеральный секретарь преисполнен решимости разработать политику регулируемой мобильности, призванную повысить способность Организации выполнять разнообразные и сложные мандаты, осуществление которых возлагается на нее государствами-членами;

52. *отмечает*, что Генеральный секретарь намерен приступить к введению политики регулируемой мобильности с 1 января 2015 года, в рамках которого периода поэтапного внедрения будет предшествовать двухлетний подготовительный период, и указывает на то, что это будет зависеть от принятия Генеральной Ассамблеей дальнейших решений по данному вопросу и подлежит одобрению ею;

53. *отмечает также*, что общей целью предлагаемой Генеральным секретарем системы мобильности и развития карьеры персонала является формирование единого, динамичного и поддающегося адаптации контингента сотрудников для результативного выполнения мандатов, осуществление которых возлагается на нее государствами-членами, и развития навыков и умений сотрудников;

54. *ссылается* на пункт 19 своей резолюции 65/247 и статью 101 Устава, подтверждает принцип недискриминации внешних кандидатов и подчеркивает важность предоставления внешним кандидатам возможности участвовать в процессе подбора и найма, с тем чтобы не допустить потенциального ограничения способности Организации отбирать наиболее квалифицированных кандидатов на как можно более широкой географической основе, не исключая при этом возможности принятия любых дополнительных мер, которые могут потребоваться для обеспечения реальной мобильности существующих сотрудников, с учетом указанного выше принципа;

55. *ссылается также* на пункты 19–21 доклада Генерального секретаря⁷ и на пункт 84 доклада Консультативного комитета, отмечает в этой связи, что сфера применения политики мобильности еще не определена, и просит Генерального секретаря продолжать уточнять сферу применения предлагаемой системы мобильности и развития карьеры на основе существующих предложений, принимая во внимание карьерную структуру Организации Объединенных Наций;

56. *постановляет*, что мобильность означает такое изменение служебного положения, которое связано с изменением одного или нескольких факторов (функций, обязанностей, департамента или места службы) или с переходом из Секретариата в учреждение, фонд или программу системы Организации Объединенных Наций или обратно;

57. *просит* Генерального секретаря представить Генеральной Ассамблее для рассмотрения не позднее основной части ее шестьдесят восьмой сессии всеобъемлющий доклад с целью дальнейшего уточнения предлагаемой политики мобильности, который должен содержать, в частности, следующие элементы:

а) точную и достоверную информацию о динамике мобильности персонала за прошедшее время;

⁷ A/67/324/Add.1.

b) подробный анализ влияния системы мобильности и развития карьеры на систему подбора и найма персонала, включая наем внешних кандидатов, а также возможные варианты смягчения потенциальных негативных последствий в этой связи;

c) предполагаемую численность и состав советов профессиональных сетей и советов по особым обстоятельствам и точное описание их функций, обязанности и полномочия сотрудников сетей по вопросам персонала, функции представителей персонала и круг ведения, правила процедуры и принципы деятельности советов профессиональных сетей с учетом того, что Генеральный секретарь является главным административным сотрудником Организации и что за администрацией сохраняются полномочия на окончательное утверждение предлагаемых кадровых перестановок и принятие других соответствующих решений, а также ясные механизмы обеспечения ответственности советов профессиональных сетей, отвечающих за наем руководителей и Генерального секретаря, в том числе в вопросах справедливого географического распределения для целей соблюдения установленных в Уставе Организации Объединенных Наций и решениях Генеральной Ассамблеи параметров набора персонала и для целей выполнения мандатов;

d) критерии, которые будут применяться советами по особым обстоятельствам для вынесения рекомендаций относительно неприменения правил ротации;

e) анализ влияния системы мобильности и развития карьеры на равное представительство мужчин и женщин, особенно женщин из развивающихся стран, включая план достижения цели равного представительства мужчин и женщин;

f) исчерпывающий перечень с указанием числа и видов должностей, на которые не распространяются правила ротации;

g) всесторонний анализ предполагаемых административных и финансовых последствий, включая прямые и косвенные расходы, политики мобильности для всех мест службы в среднесрочной перспективе, включая расходы на обучение, с учетом существующей и существовавшей в последнее время структуры мобильности, вероятную структуру мобильности исходя из общей численности персонала, подпадающего под действие этой политики, и кадровое планирование;

h) стратегию сохранения институциональных знаний, а также анализ возможного влияния на выполнение мандатов возросшей сменяемости и потенциального оттока кадров с учетом последствий применения минимальных и максимальных предельных сроков пребывания в должности;

i) поддающиеся количественной оценке ключевые показатели эффективности и целевые показатели в отношении поставленных перед системой мобильности и развития карьеры целей, включая более справедливое распределение бремени и предоставление равных возможностей международным сотрудникам в местах службы с трудными условиями и в местах расположения штаб-квартир;

j) анализ возможного влияния предлагаемой политики мобильности на географическое распределение персонала;

k) оценку потенциального бремени связанных с применением политики мобильности претензий в системе отправления правосудия в Организации и

предложения по уменьшению такого бремени с учетом обязательств и материальной ответственности, вытекающих из действующих контрактных отношений;

58. *принимает к сведению* пункт 111 доклада Консультативного комитета;

59. *просит* Генерального секретаря подготовить наброски альтернативного предложения, в дополнение к предлагаемой системе мобильности и развития карьеры, для представления Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят восьмой сессии с указанием, в частности, пересмотренных стимулов и подходов для поощрения географической мобильности, особенно сотрудников на должностях оперативного характера;

V

Состав Секретариата

60. *вновь обращается с просьбой* к Генеральному секретарю продолжать прилагаемые им усилия с целью обеспечить достижение справедливого географического распределения в Секретариате, а также 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;

61. *ссылается* на пункт 145 доклада Консультативного комитета и просит Генерального секретаря отчитаться по данному вопросу в контексте его обзорного доклада, который должен быть представлен Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят девятой сессии;

62. *вновь заявляет*, что Генеральный секретарь должен обеспечивать, чтобы при приеме на службу основным критерием служил высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности, с должным учетом принципа справедливого географического распределения, в соответствии с пунктом 3 статьи 101 Устава;

63. *подчеркивает*, что контракты с символической оплатой в размере 1 долл. США в год следует заключать только в исключительных случаях и только с должностными лицами высокого уровня, и просит Генерального секретаря подготовить руководящие указания по использованию таких контрактов по аналогии с контрактами, предусматривающими оплату за фактически проработанное время, и отчитаться о проделанной работе в контексте его обзорного доклада, который должен быть представлен Генеральной Ассамблее на основной части ее шестьдесят девятой сессии;

64. *просит* Генерального секретаря регулярно информировать Консультативный комитет о случаях заключения контрактов с символической оплатой в размере 1 долл. США в год и о создании всех штатных и временных должностей уровня Д-1 и выше, которые финансируются из внебюджетных источников по линии временного персонала или на условиях оплаты за фактически проработанное время и для создания которых санкция межправительственного органа не требуется, и представлять Генеральной Ассамблее соответствующую информацию в контексте его доклада о составе Секретариата;

65. *просит также* Генерального секретаря представить Генеральной Ассамблее информацию о потребностях в персонале, предоставляемом правительствами, в соответствующих бюджетных предложениях, выражает надежду на скорейший выпуск руководящих указаний по найму персонала,

предоставляемого правительствами, и просит далее Генерального секретаря представить Генеральной Ассамблее доклад по этому вопросу;

66. *напоминает* о том, что с 2011 года применяется новый лист оценки кадровой работы, и просит Генерального секретаря тщательно отслеживать динамику в области гендерной сбалансированности и географического представительства и при необходимости принимать меры по исправлению положения и представить Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят девятой сессии доклад по этому вопросу;

VI

Консультанты

67. *вновь выражает обеспокоенность* по поводу расширения использования консультантов, особенно в основных видах деятельности Организации, подчеркивает, что при использовании консультантов следует руководствоваться соответствующими резолюциями Генеральной Ассамблеи, особенно разделом VIII ее резолюции 53/221 от 7 апреля 1999 года, и что их следует привлекать на максимально широкой географической основе, и просит Генерального секретаря как можно шире использовать внутренний потенциал и представить Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят девятой сессии доклад о мерах, принятых в этой связи;

68. *вновь заявляет*, что Генеральному секретарю следует представлять предложения, когда это необходимо, о создании должностей в подразделениях, которые часто прибегают к практике единовременного или неоднократного найма консультантов на срок более одного года, и просит его представить Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят девятой сессии доклад по этому вопросу;

69. *просит* Генерального секретаря выяснить, в каких основных подразделениях и для выполнения каких основных функций и работ (при наличии таковых) используется практика единовременного или неоднократного найма консультантов на срок более одного года, и представить Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят девятой сессии доклад по этому вопросу, включая данные об общем объеме связанных с этим расходов;

VII

Взаимоотношения между сотрудниками и руководством

70. *признает* важность сохранения практики поддержания неформальных контактов с представителями персонала по вопросам управления людскими ресурсами;

71. *просит* Генерального секретаря пересмотреть положения бюллетеня Генерального секретаря о Комитете по взаимоотношениям между администрацией и персоналом⁸ с учетом действующих положений о персонале;

⁸ ST/SGB/2011/6.

VIII

Практика Генерального секретаря в дисциплинарных вопросах и случаях возможного преступного поведения

72. *с озабоченностью отмечает* сохраняющееся отставание в рассмотрении дисциплинарных дел и тот факт, что рассмотрение многих дисциплинарных дел не было завершено в разумные сроки, и в связи с этим настоятельно призывает Генерального секретаря активизировать его усилия для своевременного завершения рассмотрения дисциплинарных дел и скорейшего устранения сохраняющегося отставания в их рассмотрении;

IX

Деятельность Бюро по вопросам этики

73. *с признательностью отмечает* вклад, который Бюро по вопросам этики вносит в пропаганду соблюдения сотрудниками Организации самых высоких стандартов этики и добросовестности;

74. *с удовлетворением отмечает* позитивные сдвиги в плане участия в инициативе добровольного раскрытия финансовой информации, особенно среди старших руководителей, и настоятельно призывает Генерального секретаря рекомендовать старшим должностным лицам, которые еще не раскрыли публично информацию о своих финансовых активах, сделать это как можно скорее;

75. *отмечает* намерение Генерального секретаря провести всеобъемлющий обзор действующих в Организации правил защиты сотрудников от преследования в случаях, связанных с уведомлением о проступках, и просит Генерального секретаря ускорить разработку соответствующих механизмов и представить Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят девятой сессии доклад по этому вопросу;

X

Прочие вопросы

76. *выражает уверенность* в том, что Генеральный секретарь будет выполнять решения Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций и Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций, касающиеся заключения и расторжения контрактов о найме в Секретариате;

77. *просит* Генерального секретаря представить информацию о совершенствовании процесса уведомления, выяснения обстоятельств и принятия мер в связи с проступками, в том числе, в частности, информацию по следующим вопросам:

a) связь политики, проводимой Бюро по вопросам этики, с различными надзорными, судебными и дисциплинарными механизмами и механизмами разрешения споров в Организации;

b) внутренние механизмы уведомления о проступках, в том числе через цепь управленческих инстанций;

c) внешние механизмы уведомления о проступках.

73-е пленарное заседание,
12 апреля 2013 года