



Генеральная Ассамблея

Distr.: Limited
31 March 2023
Russian
Original: English

Семьдесят седьмая сессия

Пятый комитет

Пункт 143 повестки дня

Управление людскими ресурсами

Проект резолюции, представленный Председателем Комитета по итогам неофициальных консультаций

Управление людскими ресурсами

Генеральная Ассамблея,

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

ссылаясь также на статью 101 Устава, которая регулирует вопросы назначения, найма и набора персонала,

ссылаясь далее на свои резолюции [42/220](#) А от 21 декабря 1987 года, [49/222](#) А от 23 декабря 1994 года, [49/222](#) В от 20 июля 1995 года, [51/226](#) от 3 апреля 1997 года, [52/219](#) от 22 декабря 1997 года, [53/221](#) от 7 апреля 1999 года, [55/258](#) от 14 июня 2001 года, [57/305](#) от 15 апреля 2003 года, [59/266](#) от 23 декабря 2004 года, [59/287](#) от 13 апреля 2005 года, [60/1](#) от 16 сентября 2005 года, [60/238](#) от 23 декабря 2005 года, [60/254](#) от 8 мая 2006 года, [60/260](#) от 8 мая 2006 года, [61/244](#) от 22 декабря 2006 года, [62/247](#) от 3 апреля 2008 года, [63/250](#) от 24 декабря 2008 года, [65/247](#) от 24 декабря 2010 года, [66/234](#) от 24 декабря 2011 года, [67/255](#) от 12 апреля 2013 года, [68/252](#) от 27 декабря 2013 года, [68/265](#) от 9 апреля 2014 года, [70/244](#) от 23 декабря 2015 года и [71/263](#) от 23 декабря 2016 года и на свои другие соответствующие резолюции и решения,

рассмотрев соответствующие доклады Генерального секретаря об управлении людскими ресурсами, представленные Генеральной Ассамблее¹, и соответствующие доклады Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам²,

рассмотрев также записку Генерального секретаря, в которой он привлекает внимание к докладу Объединенной инспекционной группы об обзоре функционального звена по вопросам этики в системе Организации Объединенных

¹ [A/77/590](#), [A/77/590/Add.1](#), [A/77/580](#), [A/77/578](#), [A/77/75](#) и [A/77/606](#).

² [A/77/728](#), [A/77/728/Add.1](#), [A/77/729](#), [A/77/727](#), [A/77/545](#) и [A/77/730](#).



Наций³, а также замечания Генерального секретаря и Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций по этому докладу⁴,

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 докладах Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам, с учетом положений настоящей резолюции;

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 этой реформы;

5. *отмечает* основные положения, касающиеся управления людскими ресурсами, и предложенные Генеральным секретарем способы продвижения вперед в их осуществлении и просит Генерального секретаря уточнить параметры, включая четко поддающиеся количественной оценке целевые показатели, контрольные показатели и сроки для оценки воздействия на достижение целей в области многообразия, гибкости и подотчетности, соответствующим образом скорректировать планы осуществления и представить Генеральной Ассамблее на первой части ее возобновленной семьдесят девятой сессии доклад по этому вопросу, в том числе о достигнутых успехах;

6. *принимает к сведению* пункт 50 доклада Консультативного комитета⁵, подчеркивает важность всеобъемлющей стратегии управления людскими ресурсами для оказания Генеральному секретарю помощи в выполнении кадровых функций всеобъемлющим и комплексным образом и в обеспечении эффективности и результативности Организации и просит Генерального секретаря подвести итоги его усилий по реформированию системы управления людскими ресурсами и представить на рассмотрение Генеральной Ассамблеи на ее восьмидесятой сессии стратегию управления людскими ресурсами, разработанную на основе успехов, достигнутых за десятилетие, и уроков, извлеченных за него, и с учетом необходимости решения будущих проблем;

7. *отмечает*, что не существует отдельных правил набора персонала на должности, финансируемые по линии внебюджетных ресурсов, и на должности, финансируемые по линии начисленных взносов;

8. *просит* Генерального секретаря приложить усилия для обеспечения соответствия политики и процесса набора персонала в системе координаторов-резидентов Положениям и правилам о персонале Организации Объединенных Наций, в соответствующих случаях, и добиться транспарентности процесса отбора персонала в системе координаторов-резидентов с целью обеспечить равное отношение к внутренним и внешним кандидатам;

9. *признает* намерение Генерального секретаря обновить систему отбора персонала Секретариата, в том числе с помощью программы подбора

³ A/77/258.

⁴ A/77/258/Add.1.

⁵ A/77/728.

персонала 2.0, в соответствии со статьями 97 и 101 Устава Организации Объединенных Наций, чтобы улучшить общее управление людскими ресурсами, обеспечить эффективную, справедливую, действенную и гибкую систему набора персонала и предоставить Организации возможность обеспечивать многообразие своего персонала, и просит Генерального секретаря представить подробную информацию об изменениях в системе отбора персонала на всех этапах процесса набора персонала, включая анализ воздействия на практику набора персонала, прогнозируемые сроки, требуемые ресурсы, распределение центральных и индивидуальных функций и обязанностей в процессе набора персонала, и переход от нынешних квалификационных требований к кандидатам (опыт работы и образование) в вакансиях к включению необходимых знаний, навыков и умений, с целью обеспечить отбор на основе заслуг, повысить объективность, избежать предвзятости и обеспечить справедливость по отношению ко всем кандидатам;

10. *вновь заявляет*, что Генеральный секретарь должен обеспечивать, чтобы при приеме на службу и определении условий службы основным критерием служил высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности при уделении должного внимания важности набора персонала на как можно более широкой географической основе, в соответствии с пунктом 3 статьи 101 Устава;

11. *подчеркивает* необходимость стратегического кадрового планирования в рамках всей Организации, призывает Генерального секретаря учитывать все навыки и способности, необходимые для выполнения мандатов и эффективного решения нынешних и будущих проблем, на всех этапах набора и удержания персонала и просит Генерального секретаря активизировать свои усилия по прогнозированию будущих кадровых потребностей и представить информацию об этом в своем следующем обзорном докладе;

12. *просит* Генерального секретаря в контексте текущих реформ системы управления людскими ресурсами и проектов реорганизации рабочих процессов продолжать обеспечивать в процессе найма равное 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;

13. *просит также* Генерального секретаря при рассмотрении кандидатур на вакантные должности обеспечивать равное отношение к внутренним и внешним кандидатам и в контексте будущих докладов представлять информацию о процентной доле отобранных внутренних и внешних кандидатов;

14. *ссылается на пункт 51 доклада Консультативного комитета*⁶, с серьезной обеспокоенностью отмечает, что целевой показатель сроков набора персонала в 120 дней по-прежнему не выполняется, и просит Генерального секретаря разработать и принять конкретные меры по повышению эффективности и устранению первопричин задержек в процессе отбора персонала на основе конкретного анализа каждого этапа процесса набора персонала в целях сокращения сроков набора персонала и достижения целевого показателя в 120 дней;

15. *просит* Генерального секретаря продолжать прилагать усилия по расширению возможностей профессионального роста, предоставляемых сотрудникам, включая языковую подготовку и учебную подготовку на шести официальных языках, в целях удовлетворения потребностей Секретариата в кадровом потенциале;

⁶ Там же.

16. *просит также* Генерального секретаря оценить частоту, надлежащий характер, преимущества, недостатки и функционирование обязательной учебной подготовки, чтобы способствовать выполнению мандатов Организации;

17. *подчеркивает* настоятельную необходимость формирования культуры мобильности персонала и ускорения процесса мобильности в рамках всей Организации, в частности перемещений между Центральными учреждениями и полевыми местами службы, в целях формирования гибкого, адаптируемого и мотивированного персонала, необходимого для эффективного выполнения мандатов, определенных Генеральной Ассамблеей, и принимает к сведению решение Генерального секретаря о проведении с 2023 года ежегодных кампаний по мобильности на основе нового консолидированного подхода к мобильности персонала;

18. *ссылается на пункт 49* доклада Консультативного комитета⁷, подтверждает роль Генеральной Ассамблеи в выработке руководящих указаний относительно системы мобильности и просит Генерального секретаря представить Ассамблее в ходе первой части ее возобновленной семьдесят девятой сессии подробный доклад о данной политике и ходе внедрения новой консолидированной системы мобильности, в том числе о нефинансовых стимулах на уровне Секретариата и структур для поощрения мобильности и мотивации сотрудников к участию в этой программе, в частности в том, что касается перемещений между Центральными учреждениями и полевыми местами службы; о воздействии на состав Секретариата, целевые показатели в области многообразия и набор внешних кандидатов; о последствиях в плане расходов и мерах по смягчению будущего увеличения потребностей в ресурсах; об увязке с продвижением по службе; и об оценке текущей политики, касающейся прав на сохранение должностей, и ее влияния на мобильность;

19. *подчеркивает* важность предоставления Генеральной Ассамблее в контексте обзорных докладов по управлению людскими ресурсами периодически обновляемой информации о ходе внедрения системы, включая информацию о любом наблюдаемом влиянии на тенденции в области набора персонала и ее вкладе в повышение квалификации и продвижение по службе, а также информацию об опыте сотрудников и их удовлетворенности системой;

20. *принимает к сведению* пункт 15 доклада Консультативного комитета⁸, отмечает усилия Генерального секретаря по набору персонала на как можно более широкой географической основе в соответствии с пунктом 3 статьи 101 Устава и просит Генерального секретаря представить информацию о текущих усилиях и достигнутом прогрессе в обеспечении географического многообразия в Организации;

21. *вновь обращается к* Генеральному секретарю с просьбой обеспечить как можно более широкое географическое распределение персонала на всех уровнях, включая уровень директоров и выше, по всем географическим должностям Секретариата, и представить информацию об этом в своем следующем обзорном докладе;

22. *отмечает*, что система желательных квот является механизмом с целевыми показателями, поддающимися количественной оценке, и просит Генерального секретаря в своем докладе о составе Секретариата представлять информацию о степени представленности и желательной квоте каждого

⁷ Там же.

⁸ [A/77/729](#).

государства-члена, а также об касающихся географических должностей изменениях, необходимых ему для вхождения в пределы квоты;

23. *просит* Генерального секретаря обновить систему желательных квот в Секретариате с 1 января 2024 года и внести в нее следующие изменения:

а) распространить систему желательных квот на все финансируемые по линии регулярного бюджета должности категории специалистов и выше, в том числе в специальных политических миссиях и операциях по поддержанию мира, за исключением должностей языковых сотрудников;

б) ежегодно обновлять расчет нижнего и верхнего пределов желательных квот для всех государств-членов, используя самые последние базовые показатели и данные о количестве государств-членов;

с) пересматривать систему желательных квот каждые пять лет;

24. *призывает* Генерального секретаря прилагать усилия к тому, чтобы к 2030 году каждое непредставленное и недопредставленное государство-член достигло своей желательной квоты;

25. *просит* Генерального секретаря обеспечивать, чтобы все должности, на которые распространяется система желательных квот, были соответствующим образом заполнены, и чтобы вакантные должности оперативно заполнялись;

26. *ссылается* на пункт 14 доклада Консультативного комитета⁹ и просит Генерального секретаря настоятельно призывать подчиненных ему старших руководителей добиваться достижения целевых показателей в отношении географического представительства, предусмотренных в договорах с этими старшими руководителями и представлять информацию об этом в своем докладе о составе Секретариата;

27. *принимает к сведению* пункт 27 доклада Консультативного комитета¹⁰;

28. *просит* Генерального секретаря активизировать сотрудничество со всеми государствами-членами, в особенности с непредставленными и недопредставленными, в том числе в рамках адресной информационно-разъяснительной работы, в целях привлечения квалифицированных кандидатов к процессу отбора на вакантные должности в Секретариате;

29. *вновь подтверждает*, что в Организации Объединенных Наций должны работать сотрудники, отличающиеся многообразием взглядов, и призывает Генерального секретаря активизировать усилия Секретариата по обеспечению многообразия;

30. *призывает* Генерального секретаря активизировать усилия по обеспечению того, чтобы Организация Объединенных Наций была таким местом работы, в котором обеспечивается многообразие и достойное и уважительное обращение со всеми сотрудниками и лицами, не являющимися сотрудниками, а они берут на себя ответственность за то, чтобы она была местом работы, свободным от любых форм дискриминации и преследований, включая сексуальные домогательства, и злоупотребления полномочиями;

31. *принимает к сведению* пункт 9 доклада Консультативного комитета¹¹, высоко оценивает усилия Генерального секретаря по достижению гендерного

⁹ Там же.

¹⁰ [A/77/728](#).

¹¹ [A/77/728/Add.1](#).

паритета в Организации, в частности назначения им женщин на руководящие должности, отмечает сохраняющуюся низкую представленность женщин в полевых операциях и низкие темпы прогресса в достижении паритета в этой области и призывает Генерального секретаря активизировать усилия по достижению гендерного паритета на всех уровнях, в частности в областях, находящихся дальше от достижения гендерного паритета, таких как полевые операции, к 2028 году, в том числе с помощью поддержки и инновационных механизмов, таких как кадровые резервы и реестры;

32. *отмечает* повышение среднего возраста сотрудников Организации Объединенных Наций, а также прогнозируемый выход большого числа сотрудников на пенсию, подчеркивает необходимость ускорения процесса омоложения Организации и просит Генерального секретаря предложить на рассмотрение Генеральной Ассамблеи в ходе первой части ее возобновленной семьдесят девятой сессии комплексный подход к набору и удержанию талантливых сотрудников с новыми взглядами и требуемой квалификацией, в том числе на основе информационно-разъяснительной работы, программы стажировок, программы для младших сотрудников — специалистов и программы для молодых специалистов, а также путем увеличения числа должностей категории специалистов начального уровня (С-1–С-3) при одновременном сокращении числа должностей старшего уровня (Д-1 и выше) благодаря реклассификации должностей в сторону понижения или упразднения должностей в соответствующих случаях и благодаря использованию предстоящего выхода сотрудников на пенсию для того, чтобы не увеличивать общий объем потребностей в ресурсах, связанных с должностями;

33. *просит* Генерального секретаря оценить эффективность нынешней административной практики осуществления программы для молодых специалистов и представить в контексте его следующего доклада информацию об этом, а также о возможных мерах по совершенствованию этой программы;

34. *вновь подтверждает* необходимость уважения равенства обоих рабочих языков Секретариата, вновь подтверждает далее возможность использования дополнительных рабочих языков в конкретных местах службы, как это предусмотрено мандатами, 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 обязанностей не требуется знание конкретного рабочего языка;

35. *отмечает* значительные различия между официальными языками, наблюдаемые в языковых требованиях в объявлениях о вакансиях, опубликованных в системе «Инспира», призывает разработать и осуществить руководящие принципы относительно указания требований к владению языками в будущих объявлениях о вакансиях и просит Генерального секретаря представить информацию об этом Генеральной Ассамблеи на ее семьдесят восьмой сессии;

36. *с удовлетворением отмечает* усилия Генерального секретаря по борьбе с расизмом и расовой дискриминацией в Организации, включая назначение Специального советника по борьбе с расизмом на рабочем месте, и просит Генерального секретаря продолжить доработку и реализацию стратегического плана действий во всей Организации Объединенных Наций, в том числе в процессах отбора и найма персонала;

37. *вновь заявляет*, что главные цели системы управления служебной деятельностью заключаются в оценке результатов работы, поощрении за хорошую работу и устранении недостатков в работе надежным и эффективным образом, и просит Генерального секретаря продолжать укреплять систему управления служебной деятельностью в рамках всей Организации, в том числе в рамках

системы служебной аттестации и совершенствования навыков руководителей в области управления служебной деятельностью, в целях содействия повышению эффективности и подотчетности, в том числе за неудовлетворительную работу, и поддержания культуры высокой эффективности и ориентации на результаты;

38. *рекомендует* Генеральному секретарю обеспечивать, чтобы культура Организации стимулировала высокие результаты работы и позволяла эффективно решать проблемы, связанные с неудовлетворительной работой, и чтобы продвижение сотрудников по службе было тесно связано с хорошей работой;

39. *ссылается* на пункт 41 доклада Консультативного комитета¹², отмечает усилия, принимаемые Генеральным секретарем для поддержки сотрудников в плане обеспечения психического здоровья и благополучия, и рассчитывает получить дополнительную подробную информацию о ходе осуществления этих усилий в следующем обзорном докладе;

40. *ссылается также* на бюллетень Генерального секретаря о гибком режиме работы, призывает Генерального секретаря оказывать поддержку руководителям в контроле за посещаемостью сотрудников для обеспечения того, чтобы Организация продолжала чутко реагировать на запросы государств-членов и продолжала эффективно и результативно выполнять свою работу по оказанию помощи заседающим органам в их деятельности и по выполнению их решений, и представить Генеральной Ассамблее доклад по этому вопросу на первой части ее возобновленной семьдесят восьмой сессии;

41. с удовлетворением отмечает разработку онлайн-портала кадровых ресурсов Секретариата в качестве информационного инструмента, дополняющего представление ежегодного доклада о составе Секретариата, и просит Генерального секретаря в соответствующих случаях обеспечивать доступ к этому portalу для всех государств-членов, а также для Консультативного комитета;

42. *просит* Генерального секретаря в своих будущих докладах о составе Секретариата уделять особое внимание данным о рабочей силе, отражающим ход достижения стратегических результатов, в том числе в том, что касается гендерных аспектов, географического представительства и омоложения кадров, а также представлять анализ тенденций и выявлять потенциальные проблемы в области управления людскими ресурсами;

43. *просит также* Генерального секретаря в своих будущих докладах об обзоре реформы управления людскими ресурсами приводить число заявлений на заполнение одной штатной вакантной должности в разбивке по классам должностей в категориях специалистов и выше и полевой службы во всех подразделениях Секретариата;

44. *ссылается* на пункт 22 доклада Консультативного комитета¹³ и просит Генерального секретаря прилагать усилия для того, чтобы понять причины показателей и тенденций, касающихся увольнений в определенных возрастных группах и на должностях определенных классов, в том числе в рамках координации усилий по проведению обязательных собеседований при увольнении по всему Секретариату, и представлять в будущих докладах о составе Секретариата всеобъемлющие данные и информацию об увольнениях, включая анализ выводов и тенденций, а также предлагаемые меры нормативного характера;

45. *просит* Генерального секретаря систематически включать в контекст будущих докладов о составе Секретариата подробную информацию обо всех

¹² Там же.

¹³ [A/77/729](#).

штатных и временных должностях класса С-2 и сведения о положении дел с их заполнением;

46. *принимает к сведению* пункт 5 доклада Консультативного комитета¹⁴;

47. *с удовлетворением отмечает* усилия Генерального секретаря по осуществлению мер, направленных на повышение согласованности, эффективности и подотчетности в управлении программами стажировок и использовании таких программ в системе Организации Объединенных Наций;

48. *принимает к сведению* пункты 7, 9 и 10 доклада Консультативного комитета¹⁵;

49. *предлагает* административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций при ведущей роли Генерального секретаря в качестве Председателя Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций работать над созданием более согласованных программ стажировок для системы Организации Объединенных Наций;

50. *вновь подтверждает*, что стажировки должны иметь образовательную ценность для их участников;

51. *вновь подтверждает также*, что государства-члены имеют различные системы образования и что ни одна система образования не должна считаться стандартом, подлежащим применению в Организации;

52. *настоятельно призывает* Генерального секретаря рассматривать программу стажировок Организации Объединенных Наций в качестве неотъемлемой части проводимой им реформы системы управления людскими ресурсами Организации Объединенных Наций и просит представить Генеральной Ассамблее не позднее чем на первой части ее возобновленной семьдесят девятой сессии всеобъемлющий пересмотр, касающийся перечисленных ниже элементов, принимая во внимание, в соответствующих случаях:

а) разработку устойчивой программы стажировок на основе стратегии в области стажировок и полуструктурированной программы учебной подготовки для стажеров, с тем чтобы сделать их обучение как можно более значимым и укрепить достижение учебных целей программы, которые, среди прочего, заключаются в формировании отличающегося многообразием резерва специалистов, обладающих навыками руководства, и в ознакомлении с программами и деятельностью Организации Объединенных Наций;

б) укрепление транспарентного, основанного на заслугах процесса набора стажеров путем объективного рассмотрения всех кандидатов в стажеры, соответствующих критериям, для обеспечения равных возможностей для кандидатов, отвечающих установленным требованиям, и разработки механизмов информационно-разъяснительной работы для привлечения кандидатов, особенно из непредставленных и недопредставленных государств-членов;

в) предложения, подготовленные с учетом накопленного опыта, в отношении возможностей удаленного участия в программе стажировок Организации Объединенных Наций с учетом инклюзивности и качества такого вида участия, его образовательных целей, информационно-разъяснительных аспектов и практических соображений для участников, находящихся в различных часовых поясах и располагающих разным доступом к информационно-технической аппаратуре и связи;

¹⁴ [A/77/727](#).

¹⁵ Там же.

d) четкие и поддающиеся количественному измерению показатели для оценки прогресса, достигнутого в осуществлении такой программы стажировок Организации Объединенных Наций, которая соответствовала бы требованиям многообразия с точки зрения географического представительства, гендерного паритета и инвалидности, насколько это практически возможно, с учетом передового опыта;

e) предложения о возможном порядке оказания стажерам соответствующей поддержки на время их стажировки на основе обзора финансирования и соответствующих механизмов, а также передового опыта, уже применяемого в некоторых организациях системы Организации Объединенных Наций, включая, в соответствующих случаях, создание новой категории лиц, не являющихся сотрудниками, для стажеров;

f) отмену положения о том, что стажерам запрещается подавать заявления для назначения или быть назначенными на любую должность категории специалистов и выше или категории полевой службы классов ПС-6 и ПС-7 в течение шести месяцев после окончания стажировки;

g) анализ расширения доступа стажеров к механизмам отправления правосудия в Организации Объединенных Наций;

53. *просит* Генерального секретаря включить во всеобъемлющий пересмотр оценку того, должно ли административное управление программой стажировок после ее реорганизации выполняться централизованно или ей следует оставаться полностью децентрализованной;

54. *ссылается* на пункт 17 доклада Консультативного комитета¹⁶ и просит Генерального секретаря уменьшить объем использования услуг пенсионеров в целях более эффективного планирования замещения кадров и содействия омоложению;

55. *принимает к сведению* пункт 19 доклада Консультативного комитета¹⁷;

56. *ссылается* на пункт 34 своей резолюции [71/263](#), подчеркивает, что использование консультантов должно регулироваться соответствующими резолюциями Генеральной Ассамблеи, в частности разделом VIII ее резолюции [53/221](#), *ссылается* на пункт 26 доклада Консультативного комитета¹⁸, с обеспокоенностью отмечает продолжающееся расширение использования услуг консультантов и просит Генерального секретаря приложить все усилия для того, чтобы сократить значительный объем использования услуг консультантов, свести к минимуму использование индивидуальных подрядчиков, использовать экспертные знания и квалификацию сотрудников Секретариата и развивать внутренний потенциал;

57. *принимает к сведению* пункт 33 доклада Консультативного комитета¹⁹;

58. *с удовлетворением отмечает* доклад Объединенной инспекционной группы, озаглавленный «Обзор функционального звена по вопросам этики в системе Организации Объединенных Наций»²⁰;

¹⁶ Там же.

¹⁷ Там же.

¹⁸ Там же.

¹⁹ Там же.

²⁰ [JIU/REP/2021/5](#).

59. *высоко оценивает* прилагаемые Бюро по вопросам этики беспримерные усилия по содействию формированию культуры этического и добросовестного поведения, транспарентности и подотчетности в Организации и приветствует усилия Бюро по повышению информированности персонала по вопросам этики посредством информационно-разъяснительной работы и учебной подготовки и просвещения;

60. *принимает к сведению* пункты 4 и 13 доклада Консультативного комитета²¹;

61. *принимает к сведению* пункт 15 доклада Консультативного комитета²² и просит Генерального секретаря продолжать принимать все необходимые меры для урегулирования всех потенциальных конфликтов интересов, в том числе путем уточнения, в соответствующих случаях, критериев в отношении типа и объема информации, которую должны раскрывать сотрудники, и продолжать поощрять старших должностных лиц, которые еще не раскрыли краткую информацию о своих активах в рамках инициативы по добровольному публичному раскрытию информации, делать это в будущих циклах представления отчетности;

62. *рекомендует* Генеральному секретарю в его качестве Председателя Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций содействовать защите от преследований из мести в рамках всей системы, подчеркивает важность повышения осведомленности об этой политике, а также усилий по постоянному совершенствованию системы защиты от преследований из мести и в этой связи просит Генерального секретаря продолжать представлять информацию об осуществлении этой политики в своем следующем докладе;

63. *ссылается на пункт 20 доклада Консультативного комитета*²³, особо отмечает необходимость обеспечения надлежащего уровня надзора, отслеживания и контроля за получением и хранением подарков и распоряжением подарками в рамках глобального онлайн-реестра и полномочий отдельных руководителей структур и просит Генерального секретаря представить обновленную информацию по этому вопросу в своем следующем докладе о деятельности Бюро по вопросам этики;

64. *с удовлетворением отмечает* деятельность Бюро по вопросам этики по повышению осведомленности всех сотрудников о вопросах, связанных с этикой, и обновление его веб-сайта на шести официальных языках Организации Объединенных Наций и просит Генерального секретаря предложить меры по активизации работы Бюро по вопросам этики в этой области для рассмотрения Генеральной Ассамблеи;

65. *принимает к сведению* пункты 25, 27 и 30 доклада Консультативного комитета²⁴ и одобряет рекомендации по укреплению независимости Бюро по вопросам этики, касающиеся прямого представления ежегодного доклада Бюро Генеральной Ассамблее и повышения роли Независимого консультативного комитета по ревизии для укрепления системы подотчетности, и постановляет включить в повестку дня семьдесят восьмой сессии пункт, озаглавленный «Доклад о деятельности Бюро по вопросам этики»;

66. *вновь подтверждает*, что Организация придерживается принципа абсолютной нетерпимости по отношению ко всем случаям ненадлежащего

²¹ [A/77/545](#).

²² Там же.

²³ Там же.

²⁴ Там же.

поведения, подчеркивает важность обеспечения доверия и подотчетности в системе принятия дисциплинарных мер, в том числе путем последовательного и транспарентного применения санкций, и просит Генерального секретаря представить на рассмотрение Генеральной Ассамблеи в ходе первой части ее семьдесят девятой сессии информацию о всеобъемлющих мерах, направленных на обеспечение соблюдения принципа абсолютной нетерпимости по отношению ко всем случаям ненадлежащего поведения и касающихся устранения препятствий для сообщений о ненадлежащем поведении, независимость надзора и расследований, а также механизмов привлечения к административной и уголовной ответственности;

67. *принимает к сведению* пункт 5 доклада Консультативного комитета²⁵, признает важность высоких стандартов следственных функций, выполняемых в Организации достоверным, объективным, основанным на фактах и непредвзятым образом, и просит Генерального секретаря продолжать принимать меры по совершенствованию следственной практики, представлять всеобъемлющие дезагрегированные данные о рассмотренных делах и их анализ в своих будущих докладах по дисциплинарным вопросам;

68. *отмечает* увеличение сроков рассмотрения дел, подчеркивает важность обеспечения оперативного рассмотрения дел и просит Генерального секретаря предложить дополнительные меры ускорению рассмотрения дел в своем следующем докладе о дисциплинарных мерах;

69. *ссылается на пункт 7* доклада Консультативного комитета²⁶ и просит Генерального секретаря более четко излагать критерии и внутренние правила, используемые при определении ненадлежащего поведения и применяемых дисциплинарных мер, включая учет смягчающих и отягчающих обстоятельств, а также виды ненадлежащего поведения, влекущих за собой прекращение службы и дисциплинарное увольнение;

70. *предлагает* Генеральному секретарю учитывать оценку эффективности работы старших руководителей по предотвращению ненадлежащего поведения и борьбе с ним в рамках их служебной аттестации;

71. *отмечает* важность обеспечения рабочей обстановки, свободной от любых форм дискриминации, включая ксенофобию, преследования, включая сексуальные домогательства, и злоупотребление полномочиями, далее отмечает усилия Генерального секретаря по поощрению доверия и подотчетности и обеспечению использования подхода, ориентированного на интересы пострадавших, при рассмотрении сообщений о нарушениях и просит Генерального секретаря принять дополнительные меры в этом отношении на протяжении всего дисциплинарного процесса, и в том числе улучшить предоставление информации и поддержки пострадавшим;

72. *просит* Генерального секретаря в координации с Целевой группой Координационного совета руководителей по борьбе с сексуальными домогательствами в организациях системы Организации Объединенных Наций определить более подходящую терминологию для классификации различных форм ненадлежащего поведения сексуального характера в системе Организации Объединенных Наций на основе учета точки зрения пострадавших и передовой практики;

73. *с удовлетворением отмечает* использование базы данных Clear Check, просит Генерального секретаря в его качестве Председателя Координационного совета руководителей призвать руководителей участвующих структур

²⁵ [A/77/730](#).

²⁶ Там же.

оперативно вносить соответствующие данные в Clear Check, чтобы повысить отдачу от нее, и далее просит Генерального секретаря включить оценку возможности расширения сферы охвата записей в Clear Check для включения других категорий ненадлежащего поведения и дисциплинарных санкций, а также изучить вопрос о том, могут ли база данных Clear Check и Программа раскрытия информации о проступках дополнять друг друга, и представить доклад по этому вопросу Генеральной Ассамблее на ее семьдесят восьмой сессии;

74. *с удовлетворением отмечает* новую систему контроля за производством по делам, позволяющую отслеживать производство по делам с начала до конца и фиксировать процесс производства по делам на всем его протяжении, и просит Генерального секретаря продолжать анализировать данные и тенденции, связанные с ненадлежащим поведением и дисциплинарными мерами, для принятия обоснованных решений о будущей деятельности по профилактике и реагированию и представить доклад по этому вопросу Генеральной Ассамблее на ее семьдесят восьмой сессии;

75. *ссылается* на пункт 11 доклада Консультативного комитета²⁷, подчеркивает, что следует добиваться полного возмещения суммы финансовых потерь, и призывает Генерального секретаря активизировать усилия по улучшению количественной оценки и темпов возмещения потерь;

76. *рекомендует* Генеральному секретарю продолжать прилагать усилия по повышению осведомленности и информированности как внутри Организации, так и со стороны общественности о его политике борьбы с недопустимым поведением с целью обеспечения соблюдения принципа добросовестности в Организации Объединенных Наций.

²⁷ Там же.