



ГЕНЕРАЛЬНАЯ АССАМБЛЕЯ

Distr.
GENERAL

A/RES/53/221
23 April 1999

Пятьдесят третья сессия
Пункт 119 повестки дня

РЕЗОЛЮЦИЯ, ПРИНЯТАЯ ГЕНЕРАЛЬНОЙ АССАМБЛЕЕЙ

[по докладу Пятого комитета (A/53/748/Add.1)]

53/221. Управление людскими ресурсами

Генеральная Ассамблея,

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

ссылаясь также на свои резолюции 52/214 от 22 декабря 1997 года, 52/252 от 8 сентября 1998 года и 53/208 от 18 декабря 1998 года,

подтверждая свои резолюции 49/222 А и В от 23 декабря 1994 года и 20 июля 1995 года, 51/226 от 3 апреля 1997 года и 52/219 от 22 декабря 1997 года, а также свои другие соответствующие резолюции и решения с учетом положений настоящей резолюции,

рассмотрев соответствующие доклады по вопросам управления людскими ресурсами, представленные Генеральным секретарем на рассмотрение Генеральной Ассамблеи в ходе ее пятьдесят третьей сессии¹, и соответствующий доклад Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам²,

учитывая мнения, выраженные представителями персонала в Пятом комитете³ в соответствии с положениями резолюции 35/213 Генеральной Ассамблеи от 17 декабря 1980 года, препровожденные Генеральной Ассамблее в записке Генерального секретаря⁴,

¹ A/52/814, A/53/266, A/53/327, A/53/342, A/53/375 и Corr.1, A/53/385, A/53/414, A/53/502 и Add.1, A/53/526 и Add.1, A/53/548, A/53/642, A/C.5/53/L.3 и A/C.5/53/L.39.

² A/53/691.

³ См. Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, пятьдесят третья сессия, Пятый комитет, 22-е заседание (A/C.5/53/SR.22), и исправление.

⁴ A/C.5/53/34 и Corr.1.

подтверждая, что сотрудники Организации являются самым ценным ресурсом Организации Объединенных Наций, и высоко оценивая их вклад в дело реализации целей и принципов Организации Объединенных Наций,

отдавая дань памяти всех сотрудников, отдавших свои жизни на службе Организации,

просит Генерального секретаря обеспечить, чтобы доклады по вопросам управления людскими ресурсами представлялись согласно соответствующим положениям резолюций 52/214 и 53/208 Генеральной Ассамблеи;

I. ПРИНЦИПЫ

1. подтверждает роль Генеральной Ассамблеи в проведении тщательного анализа и утверждении должностей и финансовых ресурсов, а также политики в отношении людских ресурсов для обеспечения полного осуществления всех утвержденных программ и мероприятий и осуществления всех стратегий в этой связи;

2. подтверждает также, что Пятый комитет является надлежащим главным комитетом Генеральной Ассамблеи, несущим ответственность за административные и бюджетные вопросы и вопросы управления людскими ресурсами;

3. особо отмечает, что предложения по реформе управления людскими ресурсами должны соответствовать Уставу Организации Объединенных Наций, положениям и правилам и соответствующим резолюциям Генеральной Ассамблеи и что те предложения, которые требуют изменения положений и правил или отхода от положений предыдущих резолюций Ассамблеи, должны представляться Ассамблее для рассмотрения и утверждения ею до их осуществления;

4. постановляет, что все вопросы, касающиеся управления людскими ресурсами, включая его реформу, должны по-прежнему рассматриваться Пятым комитетом в контексте пункта, озаглавленного "Управление людскими ресурсами";

5. вновь заявляет о своей полной поддержке Генерального секретаря как главного должностного лица Организации и подчеркивает свое полное уважение его прерогатив и функций по Уставу;

6. вновь заявляет о своей поддержке целостного и независимого характера международной гражданской службы;

7. подтверждает, что любая реформа управления людскими ресурсами не должна преследовать только цель сокращения бюджета или сокращения кадров;

8. просит Генерального секретаря предусматривать в представляемых им предложениях по бюджету все ресурсы, необходимые для осуществления стратегий управления людскими ресурсами, и подчеркивает, что деятельность, связанная с управлением людскими ресурсами, включая его реформу, должна финансироваться в соответствии с Финансовыми положениями и правилами Организации Объединенных Наций и что в тех случаях, когда имеются потребности в дополнительных ресурсах, решение должно приниматься Генеральной Ассамблеей в соответствии с установленными бюджетными процедурами и Финансовыми положениями и правилами;Z

9. признает, что сотрудники Организации являются самым ценным ресурсом Организации Объединенных Наций, высоко оценивает их вклад в дело реализации целей и принципов Организации Объединенных Наций и обращает особое внимание на необходимость участия представителей персонала в процессе реформы управления людскими ресурсами в соответствии со статьей VIII Положений и правил о персонале Организации Объединенных Наций;

II. РОЛЬ УПРАВЛЕНИЯ ЛЮДСКИХ РЕСУРСОВ СЕКРЕТАРИАТА

1. подтверждает роль, полномочия и ответственность Управления людских ресурсов Секретариата в разработке политики и руководящих принципов в области людских ресурсов, а также в обеспечении соблюдения в рамках всего Секретариата процедур набора, расстановки кадров и развития карьеры;

2. постановляет, что Управление людских ресурсов будет оставаться центральным органом, отвечающим за контроль за набором персонала и расстановкой кадров и утверждение соответствующих решений, а также за толкование правил и положений Организации и обеспечение их применения;

3. отмечает намерения Генерального секретаря, изложенные в его докладе о реформе системы управления людскими ресурсами⁵, и ожидает предложения, которые Генеральный секретарь намерен представить Генеральной Ассамблее для рассмотрения;

4. признает центральную роль Управления людских ресурсов в обеспечении полного осуществления основных мандатов в области людских ресурсов, полученных от Генеральной Ассамблеи в контексте процессов набора персонала и расстановки кадров;

III. ПЛАНИРОВАНИЕ ЛЮДСКИХ РЕСУРСОВ

учитывая взаимосвязь между планированием людских ресурсов и процессами планирования программы бюджета,

особо отмечая, что эффективное планирование людских ресурсов оказывает воздействие на все аспекты управления людскими ресурсами,

1. признает сохраняющуюся необходимость в централизованном планировании людских ресурсов в рамках Управления людских ресурсов Секретариата для обеспечения полного соблюдения принципов Устава Организации Объединенных Наций и осуществления соответствующих резолюций Генеральной Ассамблеи;

2. отмечает намерение Генерального секретаря создать общесекретариатскую систему комплексного планирования людских ресурсов, главную ответственность за обеспечение функционирования которой будет нести Управление людских ресурсов, и просит его представить Генеральной Ассамблее на ее пятьдесят пятой сессии доклад по этому вопросу;

3. выражает озабоченность в связи с ростом числа увольнений по собственному желанию сотрудников в Секретариате, в частности сотрудников категории специалистов, и просит Генерального секретаря провести исследование для установления причин таких увольнений и представить Генеральной Ассамблее на ее пятьдесят пятой сессии доклад по этому вопросу;

4. особо отмечает важное значение системы планирования людских ресурсов, включая комплексный подход к политике в отношении набора персонала, классификации должностей и заключения контрактов, базирующейся на основополагающих принципах Устава и Положениях и правилах о персонале Организации Объединенных Наций;

5. выражает сожаление в связи с тем, что в некоторых региональных комиссиях и местах службы Организации, особенно в развивающихся странах, отмечается высокая доля вакантных должностей, что затрудняет выполнение их соответствующих мандатов, и в этой связи просит Генерального секретаря обеспечить должную мобильность персонала в рамках всех региональных комиссий и мест службы для исправления существующего положения;

6. подтверждает, что в соответствии с положением о персонале 1.2 сотрудники подчинены Генеральному секретарю и назначаются им на любую работу и в любое отделение Организации Объединенных Наций;

7. особо отмечает, что все сотрудники Организации, набранные на международной основе, должны отвечать требованиям мобильности в качестве составной части их должностных обязанностей, и просит Генерального секретаря в полной мере учитывать необходимость обеспечения большей мобильности в контексте планирования людских ресурсов в соответствии с положением о персонале 1.2(c) и включить информацию о всех связанных с повышением мобильности персонала проблемах и, в соответствующих случаях, о возможных мерах по их решению в его доклад об управлении людскими ресурсами, который должен быть представлен Генеральной Ассамблее на ее пятьдесят пятой сессии;

⁵ A/53/414.

8. просит Генерального секретаря создать механизмы и проводить политику повышения мобильности сотрудников на различных должностях, в различных департаментах и местах службы и рекомендует ему изучить, задействовав Административный комитет по координации, возможность повышения мобильности сотрудников в плане их перевода между организациями системы Организации Объединенных Наций и представить Генеральной Ассамблее доклад о достигнутом прогрессе на ее пятьдесят пятой сессии;

IV. ДЕЛЕГИРОВАНИЕ ПОЛНОМОЧИЙ И ПОДОТЧЕТНОСТЬ

ссылаясь на свою резолюцию 49/222 А, в которой она одобрила новую стратегию управления людскими ресурсами,

1. признает необходимость содействовать повышению ответственности и подотчетности сотрудников на всех уровнях;

2. отмечает намерения Генерального секретаря еще более упорядочить административные процедуры и устранить дублирование в области управления людскими ресурсами посредством делегирования полномочий руководителям программ и просит его удостовериться, прежде чем делегировать соответствующие полномочия, в наличии продуманных механизмов обеспечения подотчетности, включая необходимые процедуры внутреннего надзора и контроля, а также профессиональной подготовки и представить Генеральной Ассамблее на ее пятьдесят пятой сессии доклад по этому вопросу;

3. отмечает также, что никакой всеобъемлющей системы обеспечения подотчетности и ответственности создано не было;

4. просит Генерального секретаря при подготовке его доклада о системе подотчетности и ответственности включить в него следующие элементы, а также элементы, перечисленные в пункте 5 резолюции 48/218 А Генеральной Ассамблеи от 23 декабря 1993 года:

- a) механизм обзора решений руководителей программ;
- b) аттестация руководителей их подчиненными;
- c) роль органов по назначениям и продвижению по службе и департаментских коллегий;
- d) роль руководителей программ в подготовке и представлении предложений по бюджету, а также в осуществлении программ;
- e) роль координации, контроля и руководства;
- f) подотчетность сотрудников Генеральному секретарю в связи с осуществлением делегированных им полномочий;
- g) степень, в которой результаты оценки программ влияют на результаты служебной аттестации сотрудников;

5. особо отмечает, что дискреционные полномочия Генерального секретаря по решению административных вопросов и вопросов управления не должны противоречить соответствующим положениям Устава Организации Объединенных Наций, положениям о персонале, финансовым положениям и положениям, касающимся планирования по программам, а также мандатам Генеральной Ассамблеи;

6. с обеспокоенностью отмечает, что некоторые административные инструкции по вопросу делегирования полномочий не соответствуют положениям решений Генеральной Ассамблеи по этому вопросу, и просит Генерального секретаря полностью соблюдать соответствующие решения Ассамблеи;

7. подтверждает, что все сотрудники Организации Объединенных Наций несут ответственность перед Генеральным секретарем и подотчетны ему в соответствии с финансовым правилом 114.1 и правилом о персонале 112.3;

/...

8. особо отмечает, что делегирование всех полномочий должно осуществляться в соответствии с Уставом и положениями и правилами Организации и предусматривать установление четкого порядка подчинения и подотчетность, а также совершенствование отправления правосудия с учетом центральной роли Управления людских ресурсов в определении политики и руководящих принципов в отношении управления людскими ресурсами Организации и контроля за их соблюдением и выполнением;

9. просит Генерального секретаря представить через Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам в ходе основной части пятьдесят четвертой сессии Генеральной Ассамблеи сводный и всеобъемлющий сборник всех административных циркуляров по вопросу делегирования полномочий;

10. подтверждает свою просьбу к Генеральному секретарю, содержащуюся в пункте 2 раздела II ее резолюции 51/226, повышать ответственность руководителей за решения в области управления людскими ресурсами, в том числе путем применения санкций в случае явных нарушений в управлении кадрами, преднамеренного пренебрежения установленными правилами и процедурами или их несоблюдения, гарантируя при этом права всех сотрудников, включая руководителей, в отношении применения надлежащей процедуры;

11. просит Генерального секретаря провести обзор функционирования внутренней системы юстиции для обеспечения своевременного, справедливого и эффективного отправления правосудия;

V. НАБОР И РАССТАНОВКА КАДРОВ

признавая важность мобильности персонала для Организации,

1. просит Генерального секретаря обеспечивать, чтобы основным критерием при наборе персонала являлся наивысший уровень работоспособности, компетентности и добросовестности с должным учетом принципа справедливого географического распределения в соответствии с пунктом 3 статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций;

2. подтверждает, что набор, назначение и продвижение сотрудников по службе должны осуществляться без различия расы, пола или религии в соответствии с принципами Устава и положениями Положений и правил о персонале Организации Объединенных Наций;

3. просит Генерального секретаря в безотлагательном порядке установить, существует ли расовая дискриминация при наборе, продвижении по службе или расстановке кадров, для обеспечения полного соблюдения положений Устава, положений и правил Организации и соответствующих резолюций Генеральной Ассамблеи и представить Ассамблее доклад по этому вопросу в ходе основной части ее пятьдесят пятой сессии;

4. подтверждает, что сообщения о вакансиях, открытых для внешних кандидатов, должны по-прежнему направляться постоянным представительством государств-членов и вывешиваться на досках объявлений в помещениях Организации Объединенных Наций, а также размещаться на информационной странице Организации Объединенных Наций, и постановляет, что они должны фактически распространяться в день опубликования и что крайний срок для подачи заявлений должен быть не менее двух месяцев с даты их опубликования;

5. просит Генерального секретаря обеспечивать направление постоянным представительством опубликованных сообщений о вакансиях, открытых для внутренних кандидатов;

6. одобряет рекомендацию Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам, содержащуюся в пункте 8 его доклада о внутренних вакансиях в Секретариате⁶;

7. подтверждает политику Генерального секретаря в отношении распространения объявлений о вакантных должностях класса С-5 и выше как на внутреннем, так и на внешнем уровнях;

⁶ A/53/691.

8. постановляет, что Генеральный секретарь может рассматривать внешних кандидатов на должности класса С-4 при самом полном учете при заполнении этих должностей требуемых квалификации и опыта сотрудников, уже находящихся на службе в Организации Объединенных Наций;

9. с беспокойством отмечает, что в своем докладе об управлении людскими ресурсами⁷ Генеральный секретарь сообщил об утверждении им семнадцати исключений в отношении набора предоставленных на безвозмездной основе сотрудников в Международном трибунале для судебного преследования лиц, ответственных за серьезные нарушения международного гуманитарного права, совершенные на территории бывшей Югославии с 1991 года, что противоречит положениям пункта 26 раздела III.В резолюции 51/226 Генеральной Ассамблеи;

10. подтверждает положения пункта 26 раздела III.В своей резолюции 51/226 и просит Генерального секретаря обеспечивать их полное соблюдение в будущем;

11. просит Генерального секретаря не продлевать нынешние контракты сотрудников, упомянутых в пункте 9, выше, и в этом контексте обеспечить полное соблюдение действующих процедур набора персонала Международного трибунала;

12. просит также Генерального секретаря при заполнении вакантных должностей в лингвистических службах в Секретариате обеспечивать самое высокое качество письменного и устного перевода на все шесть официальных языков;

13. просит далее Генерального секретаря продолжать совершенствовать существующие процедуры набора и расстановки кадров, с тем чтобы сделать их более простыми, транспарентными и оперативными;

14. просит Генерального секретаря обеспечивать без каких-либо исключений единообразное применение положений и правил Организации во всех департаментах Секретариата согласно соответствующим резолюциям Генеральной Ассамблеи;

15. настоятельно призывает Генерального секретаря при всех назначениях на должности, подлежащие географическому распределению, продолжать и активизировать его усилия по обеспечению адекватной представленности в Секретариате всех государств-членов, в частности непредставленных и недопредставленных государств-членов, принимая во внимание необходимость увеличения числа сотрудников, набираемых в государствах-членах, число сотрудников из которых ниже медианы их желательных квот;

16. подтверждает, что программа национальных конкурсных экзаменов является полезным инструментом отбора наиболее квалифицированных кандидатов из недостаточно представленных государств-членов, и просит Генерального секретаря продолжать проводить экзамены для заполнения подлежащих географическому распределению должностей класса С-2 и, при необходимости, класса С-3;

17. настоятельно призывает Генерального секретаря строго соблюдать принцип, согласно которому назначения на должности класса С-2 и требующие специальных языковых знаний должности в конференционных службах производятся исключительно на основе конкурсных экзаменов, и просит его в этой связи включать в его будущие доклады информацию, обосновывающую случаи несоблюдения этого принципа;

18. подтверждает политику, в соответствии с которой назначения на должности класса С-3 производятся, как правило, на основе конкурсных экзаменов;

19. просит Генерального секретаря обеспечивать своевременное назначение кандидатов, отобранных на основе национальных конкурсных экзаменов, и прилагать особые усилия для заполнения имеющихся вакансий кандидатами из списков лиц, сдавших национальные конкурсные экзамены, до исчерпания таких списков;

20. просит также Генерального секретаря скорректировать число профессиональных групп, отбираемых для национальных конкурсных экзаменов, с учетом потребностей Организации в целях облегчения набора и обеспечения

⁷ A/53/342, пункты 91-94.

будущей мобильности отобранных кандидатов в Организации, и представить информацию о числе набранных кандидатов с разбивкой по департаментам или управлениям, а также о возможных случаях, когда обеспечить набор прошедших отбор кандидатов оказалось невозможным, с указанием причин этого в его докладе об управлении людскими ресурсами, который должен быть представлен Генеральной Ассамблее на ее пятьдесят пятой сессии;

21. просит далее Генерального секретаря предлагать или продолжать предлагать всем сотрудникам, сдавшим конкурсные экзамены, назначения на испытательный срок и рассматривать вопрос о предоставлении таким сотрудникам постоянных назначений после успешного завершения испытательного срока службы;

22. просит Генерального секретаря завершить приведение конкурсных экзаменов для перехода в категорию специалистов и выше сотрудников других категорий в соответствие с национальными конкурсными экзаменами, в частности в том, что касается требований в отношении образования и справедливого географического распределения, а также одинакового подхода с точки зрения назначений с испытательным сроком;

23. просит также Генерального секретаря продолжать его усилия по осуществлению положений пункта 2 раздела V резолюции 51/226 и рекомендует ему продолжать его усилия в целях повышения доли срочных назначений в рамках всего Секретариата;

24. подтверждает, что прикомандирование с государственной службы не противоречит статьям 100 и 101 Устава и является полезным как для Организации, так и для государств-членов, и настоятельно призывает Генерального секретаря шире использовать эту практику, когда это уместно;

25. отмечает намерение Генерального секретаря подготовить подробные предложения по двухвариантной системе карьерных и некарьерных назначений и просит его представить их Генеральной Ассамблее с учетом опыта в области управления людскими ресурсами, накопленного другими международными и региональными организациями, и с опорой на мировой опыт в этой области, накопленный вне Организации, а также на результаты работы, ведущейся в этой области Комиссией по международной гражданской службе;

26. просит Комиссию подготовить исследование по вопросу о срочных контрактах в Организации Объединенных Наций с учетом потребностей и интересов Организации и современных тенденций в области управления кадрами;

VI. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА: ОРГАНИЗАЦИЯ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И РАЗВИТИЕ КАРЬЕРЫ

признавая, что развитие карьеры является неотъемлемой частью эффективного механизма управления кадрами,

отмечая цели Генерального секретаря в отношении повышения квалификации персонала, организации служебной деятельности и содействия развитию карьеры,

1. просит Генерального секретаря обеспечить, чтобы система служебной аттестации распространялась на всех сотрудников по смыслу статьи 97 Устава Организации Объединенных Наций;

2. просит также Генерального секретаря продолжать его усилия по последовательному применению системы служебной аттестации в рамках всего Секретариата;

3. одобряет поэтапный подход к введению мер поощрения результатов работы, как он изложен в пунктах 24-34 доклада Генерального секретаря об организации служебной деятельности⁸;

4. принимает к сведению предложения в отношении необходимости решения проблемы неудовлетворительного выполнения служебных обязанностей, изложенные в пунктах 35-43 доклада, упомянутого в пункте

⁸ A/53/266.

3, *выше*, и просит Генерального секретаря представить пересмотренные предложения по политике в отношении принятия систематических и *эффективных* мер в случаях неудовлетворительного выполнения служебных обязанностей;

5. с беспокойством отмечает, что Генеральным секретарем до сих пор не разработана всеобъемлющая и последовательная политика в отношении развития карьеры, и вновь обращается с просьбой разработать такую политику на приоритетной основе в интересах сохранения надежной и *эффективной* международной гражданской службы в соответствии с принципами, закрепленными в статье 101 Устава;

6. просит Генерального секретаря в целях дальнейшего совершенствования системы развития карьеры в Организации внедрить транспарентную политику в отношении повышения в должности, подкрепляемую *эффективным* использованием упрощенной и адекватной системы служебной аттестации, должной профессиональной подготовкой и конкурсными экзаменами, с тем чтобы обеспечить учет компетентности и выдающихся результатов работы и способствовать непрерывному профессиональному росту сотрудников на всех уровнях;

7. отмечает предпринятые к настоящему времени Генеральным секретарем инициативы в области профессиональной подготовки персонала;

8. просит Генерального секретаря рассмотреть вопрос о предоставлении, в надлежащем порядке, сотрудникам постоянных представительств возможности посещать учебные курсы для персонала в рамках утвержденного бюджета и без ущерба для удовлетворения потребностей Организации в профессиональной подготовке персонала;

9. просит также Генерального секретаря переработать руководство по управлению кадрами в целях его упрощения;

VII. НАЕМ СОТРУДНИКОВ, ВЫШЕДШИХ В ОТСТАВКУ

1. одобряет замечания и рекомендации Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам в отношении найма сотрудников, вышедших в отставку, содержащиеся в его докладе²;

2. просит Генерального секретаря прибегать к найму сотрудников, вышедших в отставку, лишь в том случае, если оперативные потребности Организации не могут быть удовлетворены за счет имеющихся сотрудников;

VIII. КОНСУЛЬТАНТЫ И ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ПОДРЯДЧИКИ

1. утверждает новые определения консультантов и индивидуальных подрядчиков, содержащиеся в докладе Генерального секретаря о всеобъемлющих руководящих принципах использования услуг консультантов в Секретариате⁹;

2. с беспокойством отмечает замечание Комиссии ревизоров о том, что недостатки в связи с набором консультантов, выявленные Комиссией ранее, по-прежнему имеют место¹⁰;

3. вновь обращается с просьбой полностью выполнить рекомендации Комиссии ревизоров, одобренные в резолюции 51/226 Генеральной Ассамблеи и ее резолюции 53/204 от 18 декабря 1998 года, и просит Генерального секретаря представить Ассамблее через Комиссию доклад в ходе основной части ее пятьдесят четвертой сессии;

4. просит Генерального секретаря продолжать представлять Генеральной Ассамблее ежегодные доклады о найме консультантов Организацией Объединенных Наций в предшествующем году с описанием их функций;

⁹ См. A/53/385.

¹⁰ См. Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, пятьдесят третья сессия, Дополнение № 5 (A/53/5), том I, глава II.

5. принимает к сведению замечания Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам в пункте 15 его доклада о консультантах² и просит Генерального секретаря обеспечить полное соблюдение положений пункта 7 раздела VI ее резолюции 51/226;

6. вновь заявляет, что Генеральному секретарю следует воздерживаться от использования консультантов для выполнения функций, закрепленных за сотрудниками на штатных должностях, и что консультантов следует нанимать лишь в соответствии с существующими правилами и резолюциями Генеральной Ассамблеи по данному вопросу и в тех случаях, когда в Организации отсутствуют собственные специалисты;

7. особо отмечает, что в тех случаях, когда для выполнения конкретных функций консультанты часто используются в течение более одного года, Генеральному секретарю следует представлять предложения, когда это необходимо, об учреждении должностей;

8. подчеркивает, что консультанты, как правило, не должны получать подготовку за счет Организации Объединенных Наций;

9. с обеспокоенностью отмечает, что в двухгодичном периоде 1996-1997 годов 31 процент лиц, с которыми были заключены контракты о найме, представляли лишь четыре государства-члена и на их долю приходилось 38 процентов от общего объема вознаграждения, и просит Генерального секретаря принять меры по исправлению положения в этой связи;

10. подтверждает изложенный в рекомендации Комиссии ревизоров и одобренный в резолюции 51/226 Генеральной Ассамблеи принцип, предусматривающий необходимость добиваться цели привлечения консультантов на более широкой географической основе, в частности путем закрепления соответствующих норм и более тесного взаимодействия с основными и запрашивающими подразделениями во всех местах службы;

11. принимает к сведению руководящие принципы, содержащиеся в докладе Генерального секретаря⁹, при условии выполнения следующих положений:

a) должно быть обеспечено разделение функций между запрашивающими сотрудниками и сотрудником, оформляющим контракт;

b) утвержденный круг ведения должен являться частью контракта;

c) отбор консультантов и индивидуальных подрядчиков должен осуществляться на более широкой географической основе, и вопрос о путевых расходах не должен сказываться на географической сбалансированности при заключении контрактов;

d) при заключении контрактов следует обеспечивать гендерную сбалансированность без ущерба для более широкого географического распределения;

e) Управление людских ресурсов Секретариата должно обладать полномочиями принимать окончательные решения о том, следует ли заключать новые контракты с подрядчиками в случае неудовлетворительной оценки их работы руководителями программ;

12. просит Генерального секретаря распространить пересмотренные руководящие принципы в первоочередном порядке по всему Секретариату в целях обеспечения их полного соблюдения;

IX. СОСТАВ СЕКРЕТАРИАТА

1. с беспокойством отмечает, что по состоянию на 30 июня 1998 года 24 государства являлись непредставленными, а 10 государств - недопредставленными в Секретариате¹¹;

¹¹ A/53/375 и Corr.1, пункт 16.

2. с беспокойством отмечает также значительное сокращение числа подлежащих географическому распределению должностей классов С-2 и С-3, а также увеличение числа таких должностей уровня Д-2 и помощника Генерального секретаря;

3. настоятельно призывает Генерального секретаря в первоочередном порядке принять необходимые меры для решения проблемы несбалансированности структуры должностей в Секретариате в контексте предлагаемого бюджета по программам на двухгодичный период 2000-2001 годов с учетом того, что к 2002 году в связи с выходом в отставку нынешних сотрудников освободится более 100 подлежащих географическому распределению должностей директорского уровня;

4. просит Генерального секретаря при представлении будущих докладов о составе Секретариата прекратить установившуюся практику приведения данных о представленности персонала по основным географическим группам, как они указаны в приложении II к его докладу¹², и перечислять страны в алфавитном порядке;

5. напоминает, что в соответствии со статьей 97 Устава Организации Объединенных Наций Секретариат состоит из Генерального секретаря и такого персонала, который может потребоваться для Организации;

6. подтверждает, что ни одна из должностей, включая должности самого высокого уровня, не должна рассматриваться как предназначенная для заполнения исключительно представителем какого-либо государства-члена или группы государств, и просит Генерального секретаря обеспечивать, чтобы, по общему правилу, никакой гражданин того или иного государства-члена не сменял гражданина того же государства на какой-либо должности старшего уровня и чтобы граждане какого-либо государства или группы государств не обладали монополией на должности старшего уровня;

7. просит Генерального секретаря принять все необходимые меры для обеспечения на должностях старшего и директивного уровней в Секретариате справедливой представленности государств-членов, особенно непредставленных и недопредставленных, в частности развивающихся стран, согласно соответствующим резолюциям Генеральной Ассамблеи и включать соответствующую информацию во все будущие доклады о составе Секретариата;

8. вновь обращается к Генеральному секретарю с просьбой еще более активизировать его усилия по улучшению положения дел с составом Секретариата путем обеспечения широкого и справедливого географического распределения персонала во всех департаментах;

9. принимает к сведению содержащееся в докладе Генерального секретаря о составе Секретариата¹³ замечание, касающееся ожидаемых вакансий среди должностей, подлежащих географическому распределению, и просит Генерального секретаря при заполнении этих вакансий учитывать сохраняющуюся несправедливость представленности государств-членов;

10. настоятельно призывает все государства-члены, в частности те, которые недостаточно представлены в Секретариате, прилагать все усилия для выявления квалифицированных кандидатов для рассмотрения на предмет назначения в Секретариат и в этой связи просит Генерального секретаря обеспечивать, чтобы среди в равной степени квалифицированных кандидатов предпочтение отдавалось кандидатам из недопредставленных государств-членов;

Х. ПОЛОЖЕНИЕ ЖЕНЩИН В СЕКРЕТАРИАТЕ

вновь подтверждая раздел VI своей резолюции 45/248 В от 21 декабря 1990 года,

¹² A/53/375 и Corr.1.

¹³ Там же, пункт 102.

вновь подтверждая также, что *Пятый комитет является тем соответствующим главным комитетом Генеральной Ассамблеи, на который возложена ответственность за административные и бюджетные аспекты вопроса о положении женщин в Секретариате,*

1. *постановляет, что все доклады, касающиеся административных и бюджетных аспектов положения женщин в Секретариате, должны рассматриваться Пятым комитетом;*

2. *отмечает, что, хотя положение женщин в Секретариате улучшилось, расширение представленности женщин из развивающихся стран, особенно на должностях старшего уровня, происходит очень медленными темпами, и в этой связи настоятельно призывает Генерального секретаря активизировать усилия по исправлению этого положения в соответствии с пунктом 3 статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций и представить Генеральной Ассамблее на ее пятьдесят пятой сессии доклад по этому вопросу;*

3. *ссылается на свою резолюцию 53/119 от 9 декабря 1998 года, в том числе на подтверждение цели обеспечить к 2000 году равное соотношение мужчин и женщин на должностях всех категорий в системе Организации Объединенных Наций, особенно на должностях уровня Д-1 и выше, при полном соблюдении принципа справедливого географического распределения в соответствии со статьей 101 Устава и с учетом сохраняющейся непредставленности или недопредставленности женщин из некоторых стран, особенно развивающихся стран, а также стран с переходной экономикой;*

4. *с беспокойством отмечает диспропорции в представленности женщин из различных регионов и просит Генерального секретаря принять надлежащие меры для исправления положения в контексте усилий по достижению цели обеспечения равного соотношения мужчин и женщин;*

5. *постановляет, что цель обеспечения к 2000 году равного соотношения мужчин и женщин должна реализовываться в соответствии с положениями статей 8 и 101 Устава и положением о персонале 4.3, с тем чтобы гарантировать квалифицированным женщинам и мужчинам равные возможности при наборе и продвижении по службе;*

XI. КОНСУЛЬТАЦИИ МЕЖДУ ПЕРСОНАЛОМ И АДМИНИСТРАЦИЕЙ

1. *принимает к сведению мнения представителей персонала⁴;*
2. *особо отмечает необходимость дальнейшего совершенствования процесса консультаций между персоналом и администрацией по всем вопросам, касающимся управления людскими ресурсами;*
3. *подтверждает необходимость самого полного использования Генеральным секретарем механизмов консультаций между персоналом и администрацией, предусмотренных в правиле о персонале 108.2;*
4. *просит Генерального секретаря учитывать мнения представителей персонала в соответствии со статьей VIII Положений и правил о персонале Организации Объединенных Наций и ее резолюцией 35/213;*

XII. ПОПРАВКИ К ПОЛОЖЕНИЯМ И ПРАВИЛАМ О ПЕРСОНАЛЕ

ссылаясь на свою резолюцию 52/252,

1. *просит Генерального секретаря ускорить подготовку доклада, испрошенного в пункте 10 ее резолюции 52/252;*

2. *постановляет, что правило о персонале 101.3(с) должно гласить:*

"с) *Аттестационные характеристики подготавливаются регулярно на всех сотрудников, включая сотрудников на должностях уровня помощника Генерального секретаря и выше, в соответствии с процедурами, публикуемыми Генеральным секретарем*";

3. просит Секретариат опубликовать *алфавитный указатель* к Положениям и правилам о персонале Организации Объединенных Наций;

4. просит Генерального секретаря обеспечивать, чтобы пересмотренные Положения и правила о персонале или поправки к ним публиковались своевременно после их утверждения Генеральной Ассамблеей.

97-е пленарное заседание,
7 апреля 1999 года