



# Генеральная Ассамблея

Distr.: General  
6 November 2009  
Russian  
Original: English

**Шестьдесят четвертая сессия**  
Пункт 137 повестки дня  
**Управление людскими ресурсами**

## Управление людскими ресурсами

### Доклад Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам

1. Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам рассмотрел доклад Генерального секретаря о введении непрерывных контрактов (A/64/267), доклад Генерального секретаря о временных Правилах о персонале (A/64/230), доклад Генерального секретаря о его практике в дисциплинарных вопросах и случаях возможного преступного поведения за период с 1 июля 2008 года по 30 июня 2009 года (A/64/269), доклад Генерального секретаря о деятельности Бюро по вопросам этики (A/64/316) и доклад Генерального секретаря о составе Секретариата (A/64/352). В ходе рассмотрения докладов Комитет встречался с представителями Генерального секретаря, которые сообщили дополнительную информацию и дали дополнительные разъяснения. Комитет встречался также с представителями Союза персонала Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке по их просьбе.

## I. Введение непрерывных контрактов

2. В пункте 2 раздела II своей резолюции 63/250 Генеральная Ассамблея утвердила введение новой системы контрактов, включающей три вида контрактов — временный, срочный и непрерывный — на основе единого свода Правил о персонале. Эта система вступила в силу 1 июля 2009 года. В пункте 3 Ассамблея просила Генерального секретаря не предоставлять никаким сотрудникам непрерывные контракты до 1 января 2010 года, пока Ассамблея не рассмотрит дополнительную информацию, касающуюся введения таких контрактов.

3. Доклад Генерального секретаря о введении непрерывных контрактов (A/64/267) подготовлен в ответ на конкретную просьбу Генеральной Ассамблеи, содержащуюся в пункте 4 раздела II ее резолюции 63/250, о том, чтобы Генеральный секретарь представил ей на ее шестьдесят четвертой сессии док-



лад по следующим вопросам в целях введения системы, предусматривающей порядок применения непрерывных контрактов, к 1 января 2010 года:

а) строгие и транспарентные процедуры предоставления непрерывных контрактов сотрудникам, включая критерии предоставления, связь с дисциплинарными мерами и централизованное управление процессом преобразования контрактов;

б) значение укрепления системы служебной аттестации для обеспечения того, чтобы сотрудники, претендующие на получение непрерывных контрактов, демонстрировали высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности, и варианты укрепления этой системы с учетом любых результатов обсуждения этого вопроса Комиссией по международной гражданской службе (КМГС);

с) финансовые и управленческие последствия преобразования срочных контрактов в непрерывные и возможное установление верхнего предела для числа преобразуемых контрактов;

д) анализ последствий предлагаемого введения непрерывных контрактов для системы географических квот;

е) строгие и транспарентные процедуры анализа выполнения работы сотрудниками и сохранения потребности в функциях при принятии решения о предоставлении сотруднику контракта или прекращении его действия, а также четкий и строгий порядок подчинения в целях всестороннего обеспечения того, чтобы предоставление и прекращение действия непрерывных контрактов было справедливым и транспарентным и производилось при полном соблюдении надлежащей процедуры и прав персонала;

ф) варианты обеспечения того, чтобы в результате предлагаемых изменений кандидаты, успешно сдавшие национальные конкурсные экзамены, и персонал языковых подразделений не оказались в невыгодном положении;

г) анализ последствий для младших сотрудников категории специалистов;

h) потенциальные последствия внесения предлагаемой поправки в положение 9.1 Положений о персонале<sup>1</sup>.

4. В пунктах 3–5 своего доклада Генеральный секретарь представляет справочную информацию о введении непрерывных контрактов и указывает, что согласно основным положениям системы контрактов в организациях общей системы Организации Объединенных Наций, одобренным КМГС, непрерывный контракт предназначен для карьерных сотрудников, которые обеспечивают преемственность в осуществлении основных функций Организации в рамках программы. Прежде чем предоставлять непрерывный контракт, срок которого в силу самого характера контракта не ограничивается, Организация должна убедиться в сохранении потребности в таких основных функциях в соответствии с ее мандатом. Консультативный комитет отмечает, что официальные консультации между персоналом и администрацией по предложениям Генерального сек-

<sup>1</sup> Ссылка на бывшее положение 9.1 Положений о персонале, которое теперь является положением 9.3.

ретаря состоялись в ходе последних четырех заседаний Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом.

**5. Консультативный комитет считает, что предложения, изложенные Генеральным секретарем, не отвечают в полной мере просьбе Генеральной Ассамблеи, упомянутой в пункте 3 выше. Поэтому в нижеследующих пунктах Комитет выделяет области, которые, по его мнению, требуют дополнительного уточнения и/или пояснения для того, чтобы Генеральная Ассамблея могла принять полностью обоснованное решение по вопросу о введении непрерывных контрактов.**

*Критерии предоставления контракта: пятилетний непрерывный стаж работы*

6. В пунктах 6 и 7 своего доклада Генеральный секретарь описывает критерии, выполнение которых дает право претендовать на получение непрерывного контракта. Он предлагает предоставить право претендовать на получение непрерывного контракта сотрудникам Секретариата с пятилетним непрерывным стажем работы в структуре, которая применяет Положения о персонале и Правила о персонале, независимо от вида контракта, т.е. сотрудникам, получившим ранее назначение на основании Правил о персонале серий 100, 200 или 300 или получившим назначение после 1 июля 2009 года на основании новых Правил о персонале. Кроме того, в Организации должна сохраняться потребность в услугах сотрудника и он должен удовлетворять требованиям в отношении высокого уровня работоспособности и компетентности, подтвержденного оценкой за работу в 3 балла или выше в последних четырех аттестационных отчетах<sup>2</sup>, а также тем, что в течение предшествующих пяти лет до рассмотрения его кандидатуры сотруднику не выносилось никаких дисциплинарных взысканий.

7. В целях содействия рассмотрению этого вопроса в Генеральной Ассамблее Консультативный комитет попросил уточнить общую численность сотрудников, которым, в соответствии с предложениями Генерального секретаря, могут быть в конечном счете предоставлены постоянные или непрерывные контракты.

8. Что касается постоянных контрактов, то в ответ на запрос Консультативному комитету была представлена обновленная информация о численности сотрудников, имеющих такие контракты: по состоянию на 30 июня 2009 года общая численность сотрудников, имевших контракты серии 100, в Центральных учреждениях, региональных комиссиях и отделениях вне Центральных учреждений составляла 13 648 человек. Из этой группы персонала 4759 сотрудников, или 34,9 процента, имели постоянный контракт или контракт на испытательный срок и 6571 сотрудник, или 48,1 процента, имели право претендовать на преобразование их контрактов в постоянные контракты в контексте процедуры

<sup>2</sup> В ныне действующей системе служебной аттестации применяется шкала из следующих пяти оценок: 1 (результаты работы постоянно выше ожидаемых); 2 (результаты работы часто превышают ожидания); 3 (результаты работы полностью соответствуют ожиданиям); 4 (результаты работы частично соответствуют ожиданиям); и 5 (результаты работы ниже ожидаемых). Консультативный комитет был информирован о том, что в двухгодичном периоде 2006–2007 годов вполне удовлетворительную оценку по результатам служебной аттестации (оценку 3 или выше) получили 99,4 процента сотрудников.

единовременного рассмотрения кандидатур сотрудников, имеющих право претендовать на преобразование их контрактов в постоянные контракты, о которой говорится в пунктах 47–52 доклада Генерального секретаря. Из 6571 кандидата, имеющих право претендовать на получение постоянного контракта, 333 будут выходить на пенсию в течение пятилетнего периода с 2009 по 2013 год, в результате чего в чистом остатке имеется максимум 6238 человек, которым могут быть предоставлены постоянные контракты. Консультативный комитет отмечает, что действие постоянных контрактов, в отличие от непрерывных контрактов, не может быть прекращено в интересах надлежащего управления Организацией без согласия сотрудника (см. положение 9.3(b) Положений о персонале). Таким образом, к 2013 году, после завершения единовременного рассмотрения кандидатов, общее число сотрудников, имеющих постоянные контракты, может в потенциале возрасти до 10 997 человек. Комитет отмечает, что это число составляло бы около 80 процентов всей численности сотрудников, имеющих контракты серии 100, в Центральных учреждениях, региональных комиссиях и отделениях вне Центральных учреждений.

9. Что касается вышеупомянутого единовременного рассмотрения кандидатов, то Консультативный комитет отмечает на основании пункта 48 доклада, что, по заявлению Генерального секретаря, это рассмотрение проводится для защиты приобретенных прав сотрудников на срочных контрактах, назначенных на основании ранее действовавших Правил о персонале серии 100 и отвечающих требованиям старого правила 104.12(b)(iii)<sup>3</sup>. Издан бюллетень Генерального секретаря, в котором устанавливаются критерии предоставления контракта и соответствующие процедуры (ST/SGB/2009/10).

10. Что касается непрерывных контрактов, то в таблице, приведенной сразу после пункта 20 доклада Генерального секретаря, показано число сотрудников, имеющих право претендовать на непрерывный контракт, с разбивкой по годам. В ответ на запрос Консультативному комитету было пояснено, что в таблице представлены данные только по тем сотрудникам, которые работают в местах расположения штаб-квартир и в региональных комиссиях; данные по персоналу полевых миссий в таблице не отражены. Комитет отмечает в этой связи, что по состоянию на 30 июня 2009 года в местах расположения штаб-квартир и в региональных комиссиях работало чуть меньше 15 000 сотрудников (см. A/64/352, диаграмма I). Согласно данным, приведенным в вышеупомянутой таблице, в течение следующих пяти лет (2009–2013 годы) в общей сложности 4511 сотрудников отвечали бы основным критериям, дающим право претендовать на преобразование их контрактов в непрерывные контракты, т.е. имели бы пятилетний непрерывный стаж работы в Организации. В ответ на запрос Консультативный комитет был информирован о том, что из этих сотрудников 92 человека выйдут на пенсию в течение рассматриваемого пятилетнего периода, в результате чего в чистом остатке имеется максимум 4419 сотрудников, ко-

<sup>3</sup> В своем докладе, озаглавленном «Инвестирование в человеческий капитал», Генеральный секретарь указал, что, хотя в соответствии с предлагаемой новой системой контрактов постоянные контракты больше предлагаться не будут, это не повлияет на приобретенные права сотрудников, которые ко времени введения в действие нового режима имели бы право претендовать на получение постоянного контракта (см. A/61/255, пункт 247). Впоследствии в своей резолюции 63/271 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря представить ей доклад о всех последствиях преобразования контрактов всех сотрудников, которые в настоящее время имеют на это право, в постоянные контракты.

торым могут быть предоставлены непрерывные контракты (при условии, что все сотрудники, отвечающие основному критерию предоставления контракта, будут удовлетворять и другим требованиям, указанным в пункте 6 выше).

11. Что касается персонала миссий, то Консультативный комитет отмечает, что по состоянию на 30 июня 2009 года насчитывалось около 23 000 сотрудников, работающих в миротворческих миссиях и в других полевых местах службы (см. A/64/352, диаграмма I). В ответ на запрос Консультативному комитету была представлена следующая таблица, в которой показана численность сотрудников миссий, набранных как на международной, так и на местной основе, которые по состоянию на 1 июля 2009 года имели срочные контракты и которым в соответствии с предложениями Генерального секретаря было бы предоставлено право претендовать на получение непрерывного контракта по завершении пяти лет непрерывной службы.

**Число сотрудников миссий, имеющих право претендовать на непрерывный контракт, с разбивкой по годам**

Категория	2009 год	2010 год	2011 год	2012 год	2013 год	Общее число за пятилет- ний период
Категория специалистов	646	268	300	437	586	2 237
Полевая служба	1 389	407	387	651	587	3 421
Национальные сотрудники-специалисты	141	103	155	165	163	727
Общее обслуживание	3 258	1 867	2 607	2 662	2 889	13 283
<b>Всего</b>	<b>5 434</b>	<b>2 645</b>	<b>3 449</b>	<b>3 915</b>	<b>4 225</b>	<b>19 668</b>

Комитет был далее информирован о том, что из 19 668 сотрудников, имеющих право претендовать на непрерывный контракт, 709 человек выйдут на пенсию в течение рассматриваемого пятилетнего периода, в результате чего в чистом остатке имеется максимум 18 959 сотрудников, которым могут быть предоставлены непрерывные контракты.

12. Из-за неоднозначности положений доклада Генерального секретаря не ясно, сколько же международных сотрудников в полевых миссиях могли бы получить право претендовать на непрерывные контракты. В пункте 7 он заявляет, что право претендовать на получение контракта будет предоставляться сотрудникам, получившим ранее назначение на основании Правил о персонале серий 100, 200 или 300 или получившим назначение после 1 июля 2009 года на основании новых Правил о персонале. Однако Консультативный комитет напоминает, что в пункте 10 раздела II своей резолюции 63/250 Генеральная Ассамблея постановила, что сотрудникам на местах, которые работают на контрактах, предоставленных в соответствии с правилами серии 300 на срок менее четырех лет, и функции которых не являются временными, будут предоставлены срочные контракты для работы в конкретной миссии на тот период, пока они не пройдут конкурсный отбор, результаты которого подлежат проверке центральным контрольным органом. Поэтому до тех пор, пока не будет проведена такая проверка, непрерывные контракты, как представляется, не могут

предоставляться таким сотрудникам в силу конкретных условий их набора. Хотя в ответ на запрос Комитет был информирован о том, что в полевых миссиях создаются полевые контрольные органы, он не получил информации о том, сколько сотрудников из указанных в вышеприведенной таблице выполняют только функции, связанные с работой в миссии, или о том, сколько конкретно времени потребуется на проведение конкурсного отбора и централизованной проверки. **Генеральной Ассамблее следует представить уточненную информацию о том, в каком порядке будут проводиться процесс централизованной проверки и процесс рассмотрения кандидатов, претендующих на получение непрерывного контракта.**

13. Из максимального числа сотрудников в количестве 18 959 человек, которые работают в миротворческих операциях и в других полевых местах службы и которым могут быть предоставлены непрерывные контракты в течение пятилетнего периода с 2009 по 2013 год, 13 751 сотрудник были набраны на местной основе (сотрудники категории общего обслуживания и национальные сотрудники-специалисты). В соответствии с предложением, представленным Генеральным секретарем на шестьдесят второй сессии, эти сотрудники будут иметь право на получение непрерывных контрактов в том случае, если по истечении пяти лет потребность в их услугах будет по-прежнему сохраняться и они будут отвечать применимым стандартам. По словам Генерального секретаря, они будут получать выходное пособие, соразмерное продолжительности их контракта, по завершении своей работы, которое обычно наступает с закрытием миссии. Консультативный комитет напоминает, что это конкретное предложение было представлено в ответ на рекомендацию Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом о том, чтобы возложить на Организацию обязанность не только обеспечивать более высокую гарантию занятости на протяжении всего периода работы миссии, но и выплачивать такие выходные пособия по окончании контракта, которые позволили бы сотрудникам миссии, набранным на местной основе, получить оплачиваемую работу или организовать свое собственное дело после вывода миссии (см. A/62/274, пункт 47).

14. В отличие от Генерального секретаря Консультативный комитет не убежден в том, что сотрудникам миссий, набранным на местной основе, должно предоставляться право на получение непрерывных контрактов. Хотя поддержание мира стало одним из основных видов деятельности Организации, отдельно взятые миротворческие операции являются, по своему своему характеру, временными. Предоставление непрерывных контрактов набранным на местной основе сотрудникам, работа которых ограничивается одной операцией в одном месте службы, как представляется, противоречит основополагающему принципу введения непрерывных контрактов. Поэтому местному персоналу, набираемому на работу в эти операции, по-прежнему следует предоставлять контракты на ограниченный срок.

15. Хотя данные, приведенные в пунктах 8–14 выше, не являются окончательными, Консультативный комитет может сделать ряд выводов. Во-первых, право на получение постоянных контрактов будет иметь очень большой процент сотрудников Организации, не являющихся сотрудниками полевых миссий. Во-вторых, в докладе Генерального секретаря не дается даже предварительной оценки фактического числа сотрудников, ко-

торым в конечном счете могут быть предоставлены непрерывные контракты; более того, неизвестно, имеет ли такое право международный персонал полевых миссий. В течение следующих пяти лет такое право получат примерно 5200 сотрудников, однако сотрудники на срочных контрактах, предоставленных для работы в конкретной миссии, будут выполнять только функции, связанные с работой в миссии, до тех пор, пока они не пройдут конкурсный отбор, результаты которого будут подлежать проверке центральным контрольным органом (см. пункт 12 выше). Таким образом, складывается впечатление, что кадровая структура в местах расположения штаб-квартир станет еще более жесткой, чем прежде, а прогресс в деле вовлечения миротворческого персонала в русло карьерной службы существенно замедлится. В результате этого персонал на местах, как представляется, окажется в гораздо менее выгодном положении по сравнению со своими коллегами, работающими в местах расположения штаб-квартир. Хотя такое положение может быть неизбежным побочным следствием единовременного рассмотрения кандидатов и применения положений пункта 10 раздела II резолюции 63/250 Генеральной Ассамблеи, Консультативный комитет рекомендует Генеральному секретарю принять меры для обеспечения более высокой гарантии занятости персонала миссий путем, например, предоставления им контрактов на срок, отражающий оперативные потребности миссий.

16. В-третьих, Консультативный комитет считает, что ввиду отсутствия окончательных данных о числе сотрудников, которым могут быть в конечном счете предоставлены непрерывные контракты, трудно понять, каким образом Генеральный секретарь выполнит положения пункта 16 раздела II резолюции 63/250, в котором говорится о необходимости разумного сочетания карьерных и срочных назначений. В ответ на запрос Консультативный комитет был информирован о том, что выходы сотрудников на пенсию, как предполагается, позволят достичь такого сочетания.

17. В этой связи Консультативный комитет отмечает на основании доклада о составе Секретариата, что в период 2009–2013 годов на пенсию выйдет в общей сложности 1720 сотрудников Секретариата, имеющих контракты серии 100 сроком на один год или на более продолжительный период, или в среднем 382 сотрудника в год в течение следующих четырех с половиной лет (см. A/64/352, пункт 56). В ответ на запрос Комитет был информирован о том, что ежегодно объявляется всего примерно 150 должностей класса С-3 с гарантированным финансированием на один год или на более продолжительный период. При новой системе контрактов кандидатам, успешно прошедшим отбор, будут предлагаться срочные контракты, которые, с учетом удовлетворительной службы и при условии сохранения потребности в данной должности, могут быть продлены. Исходя из этих цифр, Консультативный комитет приходит к выводу, что возможности для набора новых сотрудников на контракты сроком на один год или на более продолжительный период и привнесения тем самым свежих идей и знаний являются в настоящее время весьма ограниченными. Генеральному секретарю следует поэтому подробнее разъяснить Генеральной Ассамблее, как он намеревается достичь разумного сочетания карьерных и срочных назначений, о котором сказано в резолюции 63/250.

*Критерии предоставления контракта: сохраняющаяся потребность*

18. В пункте 12 своего доклада (A/64/267) Генеральный секретарь указывает, что вопрос о сохраняющейся потребности будет одним из главных критериев предоставления непрерывного контракта. Он заявляет в этой связи, что сохранение потребности в услугах данного сотрудника будет определяться предполагаемым сроком существования программы в сочетании с пригодностью сотрудника для выполнения более долгосрочных функций.

19. Консультативный комитет поинтересовался тем, пытался ли Генеральный секретарь дать количественную оценку сохраняющейся потребности по основным профессиональным группам, поскольку при отсутствии такой информации Комитету не было ясно, откуда Генеральному секретарю может быть известно о том, сколько непрерывных контрактов следует предоставлять в той или иной конкретной группе, с учетом также необходимости сохранения возможностей для новых сотрудников. Комитет был информирован о том, что такой информации нет, однако Генеральный секретарь исходит из той посылки, что функции, выполняемые в местах расположения штаб-квартир, носят скорее всего постоянный характер.

20. Консультативный комитет напоминает о том, что в своем докладе о реформе управления людскими ресурсами, который был представлен Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят третьей сессии (см. A/63/282, пункты 12 и 31), Генеральный секретарь указал, что в целях применения более стратегического, инициативного и планового подхода к управлению людскими ресурсами в двухгодичном периоде 2008–2009 годов во всем Секретариате вводится практика планирования кадровых ресурсов. Он заявил далее, что новый инструмент «Тэлент менеджмент» поможет внедрить практику стратегического планирования кадровых ресурсов в рамках всего Секретариата и будет также использоваться для создания базы данных о квалификации персонала. В ходе рассмотрения доклада Генерального секретаря о введении непрерывных контрактов Консультативный комитет поинтересовался тем, имеются ли в Управлении людских ресурсов какие-либо данные, показывающие, какие конкретные навыки или функции будут требоваться Организации на постоянной основе. В ответ Управление сообщило, что такой информации нет.

21. Консультативный комитет считает, что при отсутствии данных по всей Организации о том, в каких видах функций будет сохраняться потребность, и о том, какое число сотрудников будет требоваться в основных профессиональных группах, будет трудно принимать обоснованные решения о предоставлении непрерывных контрактов. Поэтому Комитет рекомендует Генеральному секретарю воспользоваться методами стратегического планирования кадровых ресурсов, которые уже должны иметься к настоящему времени, для того, чтобы четче определить, какие функции являются постоянными, а также дать оценку того, сколько сотрудников в основных профессиональных группах будут требоваться на постоянной основе для обеспечения эффективного выполнения мандатов Организации. Эта информация должна быть представлена непосредственно Генеральной Ассамблее.

22. Консультативный комитет отмечает на основании пункта 12(b) доклада Генерального секретаря (A/64/267), что долгосрочная потребность в услугах того или иного сотрудника будет оцениваться также исходя из того, подтвер-



ждают ли его квалификация и прежний опыт работы и профессиональная подготовка, что он обладает навыками широкого применения, пригодными для выполнения долгосрочных функций, которые могут отличаться от функций, выполняемых им на должности, занимаемой на момент рассмотрения его кандидатуры. Однако в докладе Генерального секретаря не содержится никакой информации о критериях, которые будут применяться при рассмотрении кандидатур сотрудников для определения того, обладает ли тот или иной сотрудник навыками широкого применения. **Консультативный комитет подчеркивает необходимость определения четких и транспарентных критериев для обеспечения объективности процесса и во избежание использования сотрудниками системы отправления правосудия.** Комитет представляет более подробные замечания, касающиеся процесса рассмотрения кандидатур, в пунктах 31–33 ниже.

*Критерии предоставления контракта: выполнение работы*

23. Последним критерием предоставления контракта, о котором говорится в докладе Генерального секретаря, является выполнение сотрудниками работы. Как указано в пункте 26, работа сотрудников будет подвергаться тщательной проверке, включая изучение их официальных личных дел и результатов служебных аттестаций. Для удовлетворения критериям высокого уровня работоспособности, компетентности и добросовестности необходимо, чтобы сотрудник имел вполне удовлетворительные оценки служебной аттестации за последние четыре года и не имел никаких дисциплинарных взысканий в течение последних пяти лет, предшествующих рассмотрению его кандидатуры.

24. Консультативный комитет особо указывал в своих предыдущих докладах на необходимость реформирования существующей системы служебной аттестации, подчеркивая при этом, что пользующаяся доверием, справедливая и полноценно функционирующая система имеет чрезвычайно важное значение для эффективного управления людскими ресурсами (см., в частности, A/63/526, пункт 24). В пункте 27 своего доклада Генеральный секретарь указывает, что в 2007 году была учреждена межсессионная рабочая группа в составе представителей персонала и администрации для разработки механизмов укрепления системы организации служебной деятельности. Группа должна завершить свою работу к концу 2009 года. В ответ на запрос Консультативный комитет был информирован о том, что поэтапное введение в действие во всем мире первой очереди пересмотренной системы запланировано на апрель 2010 года, с тем чтобы оно совпадало с началом цикла заполнения служебных аттестаций на указанный год. Группа по разработке механизмов организации служебной деятельности занимается в настоящее время планированием рабочих процессов и проводит в масштабах всей Организации консультации с представителями персонала. В новой системе предусмотрены следующие элементы: система множественных оценок (которая будет вводится на экспериментальной основе); новая шкала оценок, в которой больший акцент делается на повышении профессионального уровня сотрудников; стратегия обязательной подготовки по вопросам организации служебной деятельности для всех сотрудников, выполняющих руководящие функции; и усиление роли Совета по служебной деятельности руководителей и Совместного наблюдательного комитета.

25. Консультативный комитет отмечает предпринимаемые в настоящее время усилия по укреплению системы организации служебной деятельности. Коми-

тет отмечает далее, что в соответствии с просьбой Генеральной Ассамблеи, содержащейся в пункте 4 раздела VI ее резолюции 63/250, Генеральный секретарь представит Ассамблее на ее шестьдесят пятой сессии доклад по результатам обзора нынешней системы служебной аттестации. **Консультативный комитет с интересом ожидает доклада Генерального секретаря.**

*Возможное установление верхнего предела*

26. В пунктах 13–24 своего доклада (A/64/267) Генеральный секретарь обсуждает возможность установления верхнего предела или максимального числа сотрудников, которые будут иметь право претендовать на получение непрерывных контрактов или которым будут предоставляться такие контракты. В пунктах 13 и 14 он заявляет, что установление такого верхнего предела может в потенциале ограничить число сотрудников, имеющих такие контракты, а также соответствующие финансовые обязательства Организации, связанные с выплатой выходных пособий сотрудникам, имеющим непрерывные контракты, в случае необходимости прекращения действия их контрактов. В пункте 15, однако, он вновь подтверждает свою позицию, выраженную им ранее в его докладе об упорядочении системы контрактов (см. A/63/298, пункт 30), согласно которой установление верхнего предела в отношении числа контрактов, преобразуемых в непрерывные, не было бы разумной практикой управления. Он считает, что введение верхнего предела может привести к исключению из процесса определенных сотрудников, которые в противном случае имели бы право претендовать на получение непрерывного контракта на основании всех установленных критериев, что скорее всего привело бы к обвинениям в применении произвольного подхода и, как представляется, противоречило бы идее о том, что процесс преобразования контрактов основан на учете заслуг. Кроме того, Генеральный секретарь считает, что введение верхнего предела, увязанного с конкретными должностями, мандатами или функциями, не отвечало бы оперативным потребностям Организации и ее политике в области мобильности, поскольку сотрудники неохотно подавали бы заявления на должности в рамках конкретных проектов или структур и соглашались бы занимать такие должности, если бы они лишались при этом права претендовать на получение непрерывных контрактов. Он считает также, что применение верхнего предела стало бы весьма обременительным с административной точки зрения.

27. В пункте 17 своего доклада Генеральный секретарь высказывает мнение о том, что применение предлагаемых критериев преобразования контрактов уже будет исключать на практике тех сотрудников, которые не отвечают этим критериям. В пункте 23 он заявляет, что применение этих критериев обеспечит также, что непрерывные контракты не будут предоставляться «автоматически», устраняя тем самым высказываемые ранее опасения насчет того, что предоставление сотрудникам права претендовать на получение непрерывных контрактов будет равносильно автоматическому преобразованию контрактов.

28. **Консультативный комитет признает, что ввиду большого числа сотрудников, которым могут быть предоставлены постоянные контракты по результатам единовременного рассмотрения их кандидатур, а также существенного увеличения в последние годы числа сотрудников, работающих в миротворческих операциях Организации Объединенных Наций, придется, по всей вероятности, регулировать общее число сотрудников, перед которыми Организация будет иметь долгосрочные обязательства. Комитет**

признает также, что может возникнуть определенная необходимость в том, чтобы Организация имела возможность корректировать численность и структуру своего персонала в соответствии с меняющимися потребностями. В этой связи Генеральный секретарь указывает в пункте 34(g) своего доклада, что в соответствии с правилом 9.6(d) временных Правил о персонале действие непрерывного контракта может быть прекращено в интересах надлежащего управления Организацией, без согласия сотрудника. Консультативный комитет напоминает, что в пункте 22 раздела II своей резолюции 63/250 Генеральная Ассамблея постановила, что в контексте предложения Генерального секретаря формулировку «в интересах надлежащего управления Организацией» следует толковать главным образом как изменение или прекращение действия мандата.

**29. Признавая обоснованность существующих опасений насчет регулирования общего числа сотрудников, перед которыми Организация будет иметь долгосрочные обязательства, Консультативный комитет вновь подтверждает ранее вынесенную им рекомендацию не устанавливать верхний предел (см. A/63/526, пункт 39). Вместо установления верхнего предела Генеральная Ассамблея могла бы рассмотреть в качестве первоначальной меры возможность корректировки критериев предоставления контрактов в целях ограничения числа сотрудников, претендующих на такие контракты.**

30. Что касается конкретного утверждения Генерального секретаря о том, что введение верхнего предела, увязанного с конкретными должностями, мандатами или функциями, не отвечало бы политике Организации в области мобильности, то Консультативный комитет указывает, что такой политики в настоящее время не существует (см. A/63/208). **Генеральная Ассамблея может пожелать просить Генерального секретаря, в рамках проведения обзора политики мобильности, результаты которого должны быть представлены на шестидесятой сессии, рассмотреть вопрос о связи между мобильностью и предоставлением непрерывных контрактов.**

*Строгие и транспарентные процедуры предоставления непрерывных контрактов*

31. В пункте 4(a) раздела II своей резолюции 63/250 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря представить доклад по вопросу о строгих и транспарентных процедурах предоставления непрерывных контрактов сотрудникам, включая централизованное управление процессом преобразования контрактов. В пунктах 29–32 доклада Генерального секретаря содержится ответ на эту просьбу. Генеральный секретарь предлагает, чтобы все кандидатуры сотрудников, имеющих право претендовать на получение непрерывного контракта, рассматривались объединенным контрольным органом, который будет проводить строгую проверку как выполнения данным сотрудником своей работы, так и сохранения потребности в выполняемых им функциях. Поскольку Генеральная Ассамблея в пункте 18 раздела II своей резолюции 63/250 уже признала существующую необходимость в централизованном управлении процессом преобразования срочных контрактов в непрерывные на конкурентной и транспарентной основе, Генеральный секретарь предлагает далее сохранить за Управлением людских ресурсов общие полномочия по предоставлению непрерывных контрактов от имени Генерального секретаря. Полномочия по предоставлению таких контрактов персоналу, набираемому на местной основе, будут

делегированы отделениям вне Централъных учреждений и миссиям на местах. Соотвѣственным образом для междунароного персонала объединенные контрольные органы будут централизованными, а для местного персонала они будут создаваться на местах.

32. Консультативный комитет отмечает, что предлагаемая процедура рассмотрения кандидатур, обрисованная в пункте 31 доклада Генерального секретаря, состоит из трех этапов, с участием руководителей программ, Управления людских ресурсов и объединенного консультативного органа. В ответ на запрос Комитет был информирован о том, что многоступенчатый процесс рассмотрения кандидатур необходим для обеспечения того, чтобы преобразование контрактов не было «автоматическим». **Консультативный комитет соглашается с Генеральным секретарем в том, что управление процессом преобразования контрактов должно осуществляться централизованно Управлением людских ресурсов, главным образом потому, что оно является единственной структурой, обладающей возможностями для глобальной оценки общего состояния потребностей в кадровых ресурсах. Однако Комитет обеспокоен тем, что предлагаемый процесс является слишком обременительным. Кроме того, принимая во внимание тот факт, что в течение пятилетнего периода 2009–2013 годов право претендовать на преобразование своих контрактов в непрерывные получают примерно 9600 сотрудников, или в среднем около 1900 сотрудников в год, Комитет считает, что процесс рассмотрения кандидатур будет отнимать очень много времени у тех, кто будет им заниматься. Одним из вариантов упорядочения этого процесса была бы передача дел на рассмотрение объединенному консультативному органу только в тех случаях, когда между руководителем программы и Управлением людских ресурсов возникают разногласия. Генеральная Ассамблея, возможно, пожелает просить Генерального секретаря найти другие варианты упорядочения процесса рассмотрения кандидатур, который должен оставаться при этом достаточно строгим.**

33. Консультативный комитет напоминает, что в своем предыдущем докладе о реформе управления людскими ресурсами он запросил информацию о составе объединенного консультативного органа и его правилах процедуры (см. A/63/526, пункт 36). Единственной информацией в докладе Генерального секретаря, приведенной, как представляется, в ответ на эту просьбу, является содержащееся в пункте 32 заявление о том, что лица, непосредственно участвующие в рассмотрении кандидатур, в том числе в объединенных контрольных органах, должны быть способны рассматривать вопрос с общеорганизационных позиций и иметь достаточно знаний для оценки будущих потребностей Организации и возможностей сотрудников. В ответ на запрос Комитет был информирован о том, что объединенные контрольные органы будут состоять из представителей персонала и администрации. Консультации между персоналом и администрацией по вопросу о круге ведения таких органов будут проведены в скором времени. **По мнению Консультативного комитета, в докладе Генерального секретаря не объясняется, каким образом члены объединенных контрольных органов будут способны рассматривать вопрос с общеорганизационных позиций или иметь достаточно знаний для оценки будущих потребностей Организации и возможностей сотрудников. Комитет рекомендует Генеральному секретарю представить Генеральной Ассамблее,**

при рассмотрении ею этого вопроса, разъяснения по этому аспекту своего предложения.

*Последствия предоставления непрерывных контрактов для системы географических квот*

34. В пунктах 42 и 43 доклада Генерального секретаря (A/64/267) содержится ответ на просьбу Генеральной Ассамблеи о том, чтобы он проанализировал последствия введения непрерывных контрактов для системы географических квот. По словам Генерального секретаря, введение непрерывных контрактов никак не повлияет на эту систему, поскольку статус назначения сотрудника и вид и продолжительность его контракта между собой не связаны. Консультативный комитет принимает к сведению информацию, сообщенную Генеральным секретарем, и напоминает, что вопрос о географической представленности будет подробнее обсуждаться на шестьдесят пятой сессии, когда Генеральная Ассамблея будет рассматривать более широкие вопросы, касающиеся людских ресурсов.

## II. Временные Правила о персонале

35. В докладе Генерального секретаря о временных Правилах о персонале (A/64/230), представленном в соответствии с положением 12.3 Положений о персонале, приводится информация о новых Правилах о персонале, которые Генеральный секретарь установил на временной основе с 1 июля 2009 года (см. ST/SGB/2009/7) для введения в действие новой системы контрактов, одобренной Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 63/250. В соответствии с положением 12.4 Положений о персонале временные Правила о персонале полностью вступят в силу и будут введены в действие с 1 января 2010 года с учетом любых изменений и/или исключений, о которых может распорядиться Генеральная Ассамблея в ходе основной части ее шестьдесят четвертой сессии.

36. В разделе V доклада Генерального секретаря содержится общий обзор структуры и содержания временных Правил о персонале, которые были подготовлены с использованием в качестве основы Правил о персонале серии 100, при этом был обеспечен учет оперативных потребностей, отраженных в правилах о персонале серий 200 и 300. Временные Правила состоят из 13 глав, которые размещены в том же порядке и имеют такую же структуру, что и главы I–XII предыдущих Правил о персонале серии 100. К числу значительных изменений в Правилах относятся:

- a) включение новой главы II о классификации должностей и персонала;
- b) внесение поправки в главу III об окладах и соответствующих надбавках и главу IV о назначении и повышении в должности для учета введения новой системы контрактов;
- c) реорганизация главы IX о прекращении службы, с тем чтобы, в частности, включить в нее новое основание для увольнения сотрудника, работающего по непрерывному контракту, без согласия данного сотрудника, «если такая мера диктуется интересами надлежащего управления Организацией»;
- d) внесение поправок в главы X и XI соответственно о дисциплинарных мерах и апелляциях для учета решения Генеральной Ассамблеи о введе-

нии новой системы отправления правосудия в Организации Объединенных Наций;

е) включение новой главы XIII о переходных мерах, в которой предусматривается защита приобретенных прав нынешних сотрудников, работающих на основании прежних Правил о персонале серий 100, 200 и 300, в частности сотрудников, работающих по контрактам на испытательный срок, постоянным или бессрочным контрактам.

37. Ссылаясь на пункты 16 и 17 доклада Генерального секретаря, Консультативный комитет отмечает, что Управление людских ресурсов провело широкие консультации по проекту временных Правил о персонале с различными заинтересованными сторонами, включая представителей Союза персонала. По запросу Комитет был информирован о том, что, поскольку временные Правила о персонале не были составлены в рамках Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом, представители Союза персонала Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке, которые приостановили участие в работе Координационного комитета, приняли участие в этих консультациях.

38. Что касается текста временных Правил, то Консультативный комитет, ссылаясь на пункт 25 доклада Генерального секретаря, отмечает, что из формулировок временного правила 4.14 о непрерывных контрактах и временного правила 4.15(j) о роли центральных контрольных органов в вопросах преобразования или предоставления непрерывных контрактов следует, что предоставление таких контрактов зависит от итогов дальнейшего рассмотрения Ассамблеей данного вопроса на ее шестьдесят четвертой сессии.

39. Что касается, в частности, временного правила 4.14(c), то Консультативный комитет в ходе рассмотрения доклада Генерального секретаря выразил обеспокоенность по поводу того, что его нынешняя формулировка («Генеральный секретарь устанавливает, какие сотрудники имеют право претендовать на получение непрерывных контрактов») предполагает, что Генеральный секретарь будет уполномочен отбирать отдельных сотрудников, которые будут претендовать на получение непрерывных контрактов. Комитету было дано разъяснение о том, что смысл данного положения заключался в том, чтобы наделить Генерального секретаря полномочиями устанавливать критерии, определяющие право сотрудников претендовать на получение непрерывных контрактов. **Консультативный комитет надеется, что во временное правило о персонале 4.14(c) будет внесена поправка, с тем чтобы отразить такое понимание.**

40. **Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря внести поправки в правила 4.14 и 4.15(j) Правил о персонале с учетом результатов рассмотрения ею доклада Генерального секретаря о непрерывных контрактах в ходе ее шестьдесят четвертой сессии и представить доклад о новых Правилах о персонале в соответствии с положением 12.3 Положений о персонале на ее шестьдесят пятой сессии.**

41. Раздел VI доклада Генерального секретаря посвящен вопросу о статусе постоянного жителя, который последний раз обсуждался Генеральной Ассамблеей на ее шестьдесят первой сессии (см. A/61/228 и Согг.1 и A/61/537). В пункте 36 Генеральный секретарь отмечает, что требование отказываться от

статуса постоянного жителя вытекает из давно установленного правила, сформулированного Генеральной Ассамблеей в 1953 году, когда Пятый комитет по рекомендации Консультативного комитета отметил, что «широко признается, что международные должностные лица должны быть подлинными представителями культуры и олицетворять страну, гражданами которой они являются, и что те, кто решил оборвать связи со своей страной, не могут больше претендовать на то, что они удовлетворяют условиям, регулирующим прием на работу в Организации Объединенных Наций» (см. A/2615, пункты 69 и 70). В прежние Правила о персонале была внесена поправка для отражения этого требования, которая по-прежнему находит выражение во временном правиле 1.5(c) Правил о персонале: «Сотрудники, намеревающиеся получить статус постоянного жителя в какой-либо стране, помимо страны гражданства, [...] уведомляют Генерального секретаря о своем намерении до того, как такое изменение места жительства [...] становится окончательным».

42. В пунктах 37–41 его доклада Генеральный секретарь приводит обоснование, лежащее в основе его предложения о том, что Генеральной Ассамблее следует пересмотреть требование об отказе от статуса постоянного жителя, поскольку оно применяется в отношении всех набираемых на международной основе сотрудников. Его основные доводы сводятся к тому, что: а) в эпоху, когда меняются модели семьи и семьи все чаще создаются не на мононациональной основе, а на многонациональной основе, право на получение статуса постоянного жителя является важным фактором для установления и поддержания семейных отношений; и б) требование об отказе от статуса постоянного жителя препятствует мобильности.

43. Консультативный комитет отмечает, что временное правило о персонале 4.5(d) дает основание для лишения права на получение пособий и льгот, предоставляемых международным сотрудникам, которые становятся постоянными жителями страны их места службы. По запросу Комитет был информирован о том, что отмена требования об отказе от статуса постоянного жителя может иметь финансовые последствия для Организации. Комитет запросил, но не получил информацию о числе сотрудников, которые могут быть затронуты временным правилом о персонале 4.5(d). **Консультативный комитет рекомендует представить Генеральной Ассамблее во время рассмотрения ею данного вопроса такую информацию, а также данные о финансовых последствиях отмены требования об отказе от статуса постоянного жителя.**

44. Консультативный комитет напоминает, что согласно прежним Правилам о персонале сотрудники, работающие по контрактам, предусмотренным правилами о персонале серий 200 и 300, за пределами Соединенных Штатов, не были обязаны отказываться от статуса постоянного жителя. Однако, поскольку контракты многих из этих сотрудников будут теперь преобразованы в срочные контракты, они в результате этого будут обязаны отказываться от статуса постоянного жителя в качестве условия для продолжения работы в Организации Объединенных Наций. **Консультативный комитет считает, что необоснованно требовать от работающих сотрудников делать выбор между отказом от статуса постоянного жителя и продолжением их работы в Организации, и поэтому он рекомендует принять надлежащие меры для обеспечения того, чтобы сотрудники не оказывались в невыгодном положении из-за введения новой системы контракта.**

45. Консультативный комитет также придерживается мнения о том, что в связи с расширением использования срочных контрактов может быть не вполне справедливо требовать, чтобы кандидат отказывался от статуса постоянного жителя — принимал решение, имеющее долгосрочные последствия для того, чтобы он(она) мог(могла) занять должность, возможно, лишь на два или три года. В связи с этим Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее пересмотреть данное требование и, в случае согласия на его отмену, упразднить временное правило о персонале 1.5 (с).

46. Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее принять к сведению временные Правила о персонале, содержащиеся в документе ST/SGB/2009/7, с учетом замечаний и рекомендаций, содержащихся в предыдущих пунктах.

### **III. Практика, принимаемая Генеральным секретарем в дисциплинарных вопросах и случаях возможного преступного поведения**

47. Доклад о практике, применяемой Генеральным секретарем в дисциплинарных вопросах и случаях возможного преступного поведения, охватывающий период с 1 июля 2008 года по 30 июня 2009 года (A/64/269), был представлен в ответ на резолюцию 59/287 Генеральной Ассамблеи, в которой Ассамблея просила Генерального секретаря ежегодно представлять государствам-членам информацию о всех мерах, в том числе о дисциплинарных мерах и, в надлежащих случаях, о судебном преследовании, принятых в соответствии с установленными процедурами и положениями, когда установлен факт совершения проступка и/или преступного поведения. В докладе приводится широкий обзор административных механизмов, применяемых в связи с дисциплинарными вопросами, краткая информация о делах, в связи с которыми Генеральный секретарь принял дисциплинарные меры в течение отчетного периода, и информация о практике, применяемой Генеральным секретарем в случаях возможного преступного поведения.

48. Консультативный комитет напоминает, что с 1 июля 2009 года в Организации Объединенных Наций введена в действие новая система отправления правосудия. Комитет отмечает, в частности, что 30 июня 2009 года был упразднен Объединенный дисциплинарный комитет и что краткая информация о новой системе, в том что касается влияния ее применения на дисциплинарные вопросы, будет приведена в следующем докладе Генерального секретаря по дисциплинарным вопросам. Комитет более подробно прокомментировал новую систему отправления правосудия в своем докладе по данному вопросу (A/64/508).

### **IV. Деятельность Бюро по вопросам этики**

49. Доклад Генерального секретаря о деятельности Бюро по вопросам этики (A/64/316) был представлен в соответствии с пунктом 16(i) резолюции 60/254 Генеральной Ассамблеи, в котором Ассамблея просила ежегодно представлять



доклад о деятельности Бюро по вопросам этики и об осуществлении политики в области этики. Доклад представлен также в ответ на резолюцию 63/250, в которой Ассамблея просила Генерального секретаря включать в его доклады о деятельности Бюро по вопросам этики информацию о деятельности Комитета по вопросам этики Организации Объединенных Наций. Доклад охватывает период с 1 августа 2008 года по 31 июля 2009 года.

50. В пункте 16 его доклада Генеральный секретарь отмечает, что разработка этических стандартов является одной из ключевых функций Бюро по вопросам этики (см. бюллетень Генерального секретаря ST/SGB/2005/22). В этой связи Консультативный комитет отмечает, что Бюро оказывало содействие Отделу закупок в разработке соответствующих стандартов и процедур и в рассмотрении дел, касающихся поставщиков, которые находятся под следствием, обвиняются, осуждены или участвуют в судебном разбирательстве, в рамках которого утверждается, что эти поставщики могли участвовать или действительно участвовали в мошеннических, коррупционных или неэтичных действиях. Комитет далее отмечает, что, как сообщает Генеральный секретарь, на директора Бюро по вопросам этики будут возложены функции председателя Комитета высокого уровня Организации Объединенных Наций по проверке работы поставщиков, который был учрежден 15 июня 2009 года в рамках осуществления мер, содержащихся в докладе Генерального секретаря, касающемся реформы системы закупок в Организации Объединенных Наций (см. A/60/846/Add.5 и Corr.1). Консультативный комитет напоминает, что Комитет высокого уровня по проверке работы поставщиков является экспериментальным проектом, созданным на 12-месячный период. Он также напоминает о том, что Бюро по вопросам этики задумывалось и было учреждено как независимая структура. **Что касается сохранения за директором Бюро по вопросам этики обязанностей председателя Комитета по истечении 12-месячного экспериментального периода, то в связи с этим Консультативный комитет подтверждает ранее высказанное им замечание по поводу того, что у Консультативного комитета могут возникнуть оговорки в отношении какой-либо постоянной оперативной функции директора Бюро по вопросам этики.** Консультативный комитет высказал более подробные замечания по составу и функциям Комитета высокого уровня по проверке работы поставщиков в его докладе о закупочной деятельности (см. A/64/501, пункты 25–27).

51. Что касается политики в отношении принятия подарков, то Генеральный секретарь в пункте 22 его доклада (A/64/316) отмечает, что эта политика постоянно анализируется в целях обновления соответствующих стандартов с учетом глобального характера работы Организации Объединенных Наций и меняющихся потребностей и обстоятельств. Консультативный комитет отмечает, что Бюро по вопросам этики подготовило проект административной инструкции по вопросам того, как сообщать о получении подарков, хранить их и, в соответствующих случаях, распоряжаться ими. **Консультативный комитет надеется, что официальные консультации по этому проекту будут завершены в кратчайшие возможные сроки, с тем чтобы можно было утвердить окончательный вариант.**

52. В разделе III.D доклада приводится информация о программе раскрытия финансовой информации, осуществляемой под управлением Бюро по вопросам этики. Консультативный комитет отмечает, что, хотя Генеральный секретарь частично выполнил его предыдущую рекомендацию (см. A/63/526, пункт 94),

предоставив данные о числе лиц, охватываемых этой программой, числе лиц, которые выполнили свои обязанности по представлению такой информации, и числе лиц, которые не выполнили такие обязанности, он не представил никакой информации о причинах невыполнения ими своих обязанностей. По запросу Комитет был информирован о том, что в настоящее время такая информация не имеется. **Консультативный комитет подтверждает ранее вынесенную им рекомендацию о том, что в будущие доклады о деятельности Бюро по вопросам этики следует включать информацию о причинах невыполнения положений программы раскрытия финансовой информации.**

53. В рамках рассмотрения предлагаемого бюджета по программам на 2008–2009 годы Консультативный комитет рекомендовал Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря провести углубленный анализ относительных преимуществ или недостатков, включая анализ расходов, проведения проверки осуществления программы раскрытия финансовой информации собственными силами или внешним подрядчиком<sup>4</sup>. В пункте 57 его доклада Генеральный секретарь отмечает, что в феврале 2009 года было начато проведение третьей стороной анализа экономической целесообразности, посвященного данному вопросу. По запросу Консультативный комитет был информирован о том, что проведение анализа должно было начаться в октябре 2009 года, и он должен быть завершен в течение двух месяцев, после чего соответствующие выводы и рекомендации будут представлены на рассмотрение Генеральной Ассамблее. **Консультативный комитет принимает к сведению информацию о ходе проведения анализа экономической целесообразности на данный момент и надеется, что он будет завершен в указанный срок.**

54. В пунктах 59–66 его доклада Генеральный секретарь приводит информацию о мерах, принятых Бюро по вопросам этики для обеспечения эффективного применения политики защиты сотрудников от преследований за сообщения о ненадлежащем поведении и сотрудничестве при проведении надлежащим образом санкционированных ревизий или расследований (далее «политика защиты») (см. ST/SGB/2005/21). В соответствии с этой политикой, когда имеется достаточно оснований для констатации того, что преследование имело место, бремя доказывания ложится на Организацию, в связи с чем администрация должна доказать, что она предприняла бы точно такие же предположительно совершенные действия, если бы данное лицо не сообщило о ненадлежащем поведении или не сотрудничало при проведении надлежащим образом санкционированной ревизии или расследования.

55. В пункте 66 его доклада Генеральный секретарь заявляет, что в течение отчетного периода 2008–2009 годов был выявлен серьезный пробел в вышеупомянутой политике. Короче говоря, после того как Бюро по вопросам этики установило наличие достаточных оснований, чтобы утверждать, что имело место преследование, и передало данное дело Управлению служб внутреннего надзора, последнее отказалось проводить расследование. Хотя Бюро по вопросам этики придерживалось мнения о том, что для полного осуществления политики защиты, предусмотренной Генеральным секретарем в его бюллетене ST/SGB/2005/21, проведение расследования необходимо, для того чтобы администрация могла выполнить возлагаемые на нее обязанности в отношении

<sup>4</sup> См. *Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, шестьдесят вторая сессия, Дополнение № 7 и исправление (A/62/7 и Corr.1)*, пункт I.17.

доказывания и, в случае необходимости, принять меры по исправлению положения, Управление по правовым вопросам подтвердило, что на основании резолюции 48/218 В Управление служб внутреннего надзора имеет право по собственному усмотрению решать, проводить или не проводить расследование. **Следует представить Генеральной Ассамблее разъяснение по поводу процедур, предусмотренных на случай возникновения обстоятельств, при которых Управление служб внутреннего надзора отказывается проводить расследование по делам, переданным ему Бюро по вопросам этики.**

56. Раздел V доклада Генерального секретаря озаглавлен «Общесистемный моральный кодекс для персонала Организации Объединенных Наций». В нем приводится информация о возникновении и развитии Морального кодекса, текст которого содержится в приложении к докладу. По мнению Генерального секретаря, Кодекс представляет собой краткое и сжатое изложение основных ценностей и принципов, закрепленных в Уставе Организации Объединенных Наций. Он задуман как документ, определяющий ценности и цели, к которым следует стремиться, а не как свод правил и мер дисциплинарного характера. Не предполагается, что Кодекс будет документом, имеющим обязательную юридическую силу или предусматривающим взыскания за нарушения. Ссылаясь на пункт 83 доклада Генерального секретаря, Консультативный комитет отмечает, что в августе 2008 года по инициативе Генерального секретаря был начат общесистемный процесс консультаций по проекту кодекса.

57. В этой связи Консультативный комитет напоминает, что уже существуют стандарты поведения для международных гражданских служащих, разработанные КМГС и применяемые организациями общей системы. Консультативный комитет далее напоминает, что в ходе рассмотрения вопросов, касающихся условий службы, на ее шестьдесят восьмой и шестьдесят девятой сессиях КМГС обсудила проект морального кодекса, подготовленный Комитетом по вопросам этики. У некоторых членов Комиссии возникли вопросы по поводу юридического статуса морального кодекса по отношению к стандартам поведения, и они подчеркнули необходимость согласования этих двух документов. Что касается, в частности, стандартов поведения, то Комиссия постановила просить свой секретариат провести во взаимодействии с организациями и представителями федераций персонала первоначальный обзор стандартов поведения для обеспечения того, чтобы они и впредь отвечали потребностям организаций, и определения вопросов, которые, возможно, нуждаются в уточнении<sup>5</sup>.

58. Консультативному комитету неясно, как необязательный по характеру Моральный кодекс сможет дополнить Положения и правила о персонале, которые являются юридической основой, регулирующей поведение сотрудников. Кроме того, работа, которая должна быть проведена КМГС (см. пункт 57 выше), может иметь отношение к моральному кодексу для Организации Объединенных Наций. В связи с этим Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее вернуться к данному вопросу после завершения обзора, проводимого КМГС.

<sup>5</sup> Там же, *шестьдесят четвертая сессия, Дополнение № 30 (A/64/30)*, пункт 35.

## V. Состав Секретариата

59. Доклад Генерального секретаря о составе Секретариата (A/64/352) представлен в соответствии с разными резолюциями Генеральной Ассамблеи, касающимися управления людскими ресурсами, последними из которых являются резолюции 57/305, 59/266, 60/238, 61/244 и 63/250. В докладе, который охватывает период с 1 июля 2008 года по 30 июня 2009 года, приводится информация о важных демографических характеристиках состава Секретариата и о системе желательных квот для географического распределения персонала.

60. Консультативный комитет принимает к сведению доклад о составе Секретариата и намерен более подробно прокомментировать содержащуюся в нем информацию, а также информацию, которая будет представлена в докладе по данному вопросу за следующий год, в ходе рассмотрения вопросов, касающихся людских ресурсов, на шестьдесят пятой сессии. **А пока Консультативный комитет настоятельно рекомендует Генеральному секретарю активизировать его усилия для достижения целевых показателей географического распределения и представительства мужчин и женщин, определенных Генеральной Ассамблеей.**

---