ОРГАНИЗАЦИЯ
ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

A

Генеральная Ассамблея

Distr.
LIMITED

A/C.5/51/L.49
27 March 1997
RUSSIAN
ORIGINAL: ENGLISH

Пятьдесят первая сессия
ПЯТЫЙ КОМИТЕТ
Пункт 120 повестки дня

# УПРАВЛЕНИЕ ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ

Проект резолюции, представленный Председателем после неофициальных консультаций

Генеральная Ассамблея,

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

подтверждая свои резолюции 47/226 от 8 апреля 1993 года и 49/222 A и B от 23 декабря 1994 года и 20 июля 1995 года и свои другие соответствующие резолюции и решения,

принимая во внимание мнения по вопросам управления людскими ресурсами, высказанные государствами-членами в Пятом комитете в ходе пятьдесят первой сессии Генеральной Ассамблеи[1],

рассмотрев соответствующие доклады по вопросам управления людскими ресурсами, представленные Генеральным секретарем Генеральной Ассамблее на ее пятьдесят первой сессии[2],

рассмотрев также соответствующие доклады Объединенной инспекционной группы[3],

---

[1] См. A/C.5/51/SR.7, 9-11, 13, 14, 16, 21, 23, 25, 26, 30, 31, 34, 37, 46, 49-51 и 55.

[2] A/51/304 и Corr.1, A/51/421 и Corr.1 и 2, A/C.5/49/63, A/C.5/49/64, A/C.5/50/64, A/C.5/51/1, A/C.5/51/6 и A/C.5/51/34.



[3] A/51/656, приложение, и A/51/705, приложение.

заслушав мнения, высказанные представителями персонала в Пятом комитете в соответствии с резолюцией 35/213 Генеральной Ассамблеи от 17 декабря 1980 года[4],

подтверждая, что персонал Организации является бесценным достоянием Организации Объединенных Наций, и высоко оценивая его вклад в содействие осуществлению целей и принципов Организации Объединенных Наций,

отдавая дань памяти всех сотрудников, которые погибли, находясь на службе Организации,

1. вновь заявляет о своей полной поддержке Генерального секретаря как главного административного должностного лица Организации и подчеркивает свое полное уважение его прерогатив и обязанностей в соответствии с Уставом Организации Объединенных Наций;

2. подтверждает свою поддержку целостности и независимости международной гражданской службы и отмечает усилия Генерального секретаря в целях их сохранения;

## I. ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ СТРАТЕГИИ ГЕНЕРАЛЬНОГО СЕКРЕТАРЯ В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНИЗАЦИИ

ссылаясь на стратегию Генерального секретаря в области управления людскими ресурсами Организации[5],

приветствуя принятие Генеральным секретарем концепции комплексного подхода к планированию людских ресурсов и управлению ими, нашедшей отражение в его стратегии,

подтверждая важное значение процесса консультаций между персоналом и администрацией по вопросам функционирования и деятельности Секретариата,

1. отмечает меры, принятые в целях осуществления ряда элементов стратегии в области управления людскими ресурсами Организации, как указано в докладе Генерального секретаря[6];

2. выражает сожаление и глубокую озабоченность в связи с отсутствием дальнейшего прогресса в осуществлении принятой стратегии и настоятельно призывает Генерального секретаря принять необходимые меры для обеспечения ее полного осуществления и представить Генеральной Ассамблее на ее пятьдесят третьей сессии доклад по этому вопросу;

3. выражает сожаление в связи с тем, что не создана такая обстановка и культура управления в Организации, которые позволили бы сотрудникам работать с максимальной отдачей, эффективностью и результативностью;

4. призывает Генерального секретаря как можно скорее добиваться полного осуществления его стратегии с учетом положений настоящей резолюции;

---

[4] См. A/C.5/51/SR.51

[5] См. A/C.5/49/5.

[6] A/C.5/51/1.

5. отмечает в этой связи постепенное внедрение системы эффективной организации служебной деятельности, включая введение в 1996 году новой системы служебной аттестации;

## II. РОЛЬ УПРАВЛЕНИЯ ЛЮДСКИХ РЕСУРСОВ СЕКРЕТАРИАТА

подтверждая свою резолюцию 48/218 A от 23 декабря 1993 года, в частности просьбу о создании механизма обеспечения ответственности руководителей программ за эффективное управление выделенными им кадровыми ресурсами,

отмечая с удовлетворением, что Объединенная инспекционная группа в своем докладе от 5 ноября 1996 года[7] представила всеобъемлющий обзор политики в области набора персонала, расстановки кадров и продвижения по службе,

подтверждая полномочия и обязанность Управления людских ресурсов Секретариата обеспечивать соблюдение политики в области набора персонала, расстановки кадров и продвижения по службе в рамках всего Секретариата,

принимая к сведению доклады Генерального секретаря о деятельности, касающейся представительства персонала[8],

1. признает роль Управления людских ресурсов как главного представителя Генерального секретаря в области определения политики и руководящих принципов в отношении людских ресурсов и настоятельно просит Генерального секретаря сохранить за Управлением полномочия главного директивного органа;

2. просит Генерального секретаря 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;

3. просит также Генерального секретаря издать конкретные административные инструкции в целях четкого установления ответственности и отчетности руководителей программ за надлежащее использование людских ресурсов, а также санкций в соответствии с правилом 112.3 Правил о персонале за любой финансовый ущерб, нанесенный Организации Объединенных Наций в результате грубой халатности, включая ненадлежащую мотивацию, преднамеренного нарушения Положений и правил о персонале и сложившейся политики в отношении набора персонала, расстановки кадров и продвижения по службе или полного пренебрежения ими;

4. выражает сожаление по поводу большого числа исключений из установленных процедур в области набора персонала, расстановки кадров и продвижения персонала по службе, в частности в Управлении людских ресурсов;

5. просит Генерального секретаря объявлять о всех вакансиях, с тем чтобы обеспечить равные возможности для всех отвечающих требованиям сотрудников и поощрять мобильность; при

---

[7] A/51/656, приложение.

[8] A/C.5/49/63, A/C.5/49/64, A/C.5/50/64 и A/C.5/51/6.

этом понимается, что полномочия Генерального секретаря принимать по своему усмотрению решения о назначении и продвижении по службе не в соответствии с установленными процедурами должны распространяться лишь на его Административную канцелярию и уровни заместителя Генерального секретаря и помощника Генерального секретаря, а также специальных посланников всех уровней;

6. приветствует намерение Генерального секретаря добиться упорядочения административных процедур и устранить дублирование в области управления людскими ресурсами посредством делегирования полномочий руководителям программ и просит его обеспечить, чтобы до передачи таких полномочий были внедрены хорошо продуманные механизмы подотчетности, включая необходимые процедуры внутреннего надзора и контроля, а также профессиональной подготовки, и представить Генеральной Ассамблее на ее пятьдесят третьей сессии доклад по этому вопросу;

7. просит Генерального секретаря ускорить процесс упрощения и упорядочения всех кадровых правил и процедур в целях обеспечения их транспарентности и облегчения их применения и представить Генеральной Ассамблее на ее пятьдесят третьей сессии доклад по этому вопросу;

8. подтверждает необходимость того, чтобы Генеральный секретарь в полной мере использовал механизмы консультаций между персоналом и администрацией, предусмотренные в правиле 108.2 Правил о персонале, и укреплял диалог между администрацией и персоналом в Организации Объединенных Наций и всех ее фондах и программах, и просит его представить Генеральной Ассамблее на ее пятьдесят третьей сессии доклад по этому вопросу;

9. просит Генерального секретаря обеспечить выделение в предлагаемом им бюджете по программам на двухгодичный период 1998-1999 годов такого объема ресурсов для Управления людских ресурсов, который необходим для выполнения вышеуказанного мандата;

10. напоминает, что функции представителей персонала являются официальными;

11. напоминает также, что выборные представители персонала являются сотрудниками Организации Объединенных Наций;

12. признает тот факт, что представители персонала имеют право претендовать на продвижение по службе, постановляет, что период их непрерывного освобождения от служебных обязанностей не должен превышать четырех лет, и постановляет также, что такое освобождение должно предоставляться лишь выборным представителям персонала либо на все рабочее время, либо на его часть;

13. просит Генерального секретаря представить Генеральной Ассамблее доклад о практике государств-членов, связанной с финансированием представительства персонала соответствующих стран, и о доле сотрудников, являющихся представителями персонала;

## III. ПЛАНИРОВАНИЕ ЛЮДСКИХ РЕСУРСОВ, НАБОР ПЕРСОНАЛА, ПОЛОЖЕНИЕ ЖЕНЩИН И РАЗВИТИЕ КАРЬЕРЫ

ссылаясь на статьи 8 и 101 Устава Организации Объединенных Наций,

### A. Планирование людских ресурсов

подчеркивая важное значение планирования людских ресурсов как для набора персонала, так и для развития карьеры,

1. принимает к сведению результаты предварительной работы в области планирования людских ресурсов, особенно в прогнозировании потребностей в наборе на уровне, присваиваемом при поступлении на службу, на период с 1997 по 2001 год, и просит продолжать и расширять деятельность в этой области;

2. просит Генерального секретаря, согласно соответствующим правилам и положениям о персонале, как можно шире применять нынешнюю кадровую политику, например согласованное прекращение контрактов или предоставление неоплачиваемых отпусков, в целях создания возможностей для продвижения по службе штатных сотрудников и набора новых сотрудников;

## B. Набор персонала

подчеркивая особо важное значение набора новых сотрудников для удовлетворения потребностей Организации,

1. вновь подтверждает, что ни одна из должностей, включая должности самого высокого уровня, не должна рассматриваться как исключительная собственность какого-либо государства-члена или группы государств;

2. признает, что система желательных квот представляет собой механизм набора сотрудников на должности, подлежащие географическому распределению, в соответствии с пунктом 3 статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций;

3. просит Генерального секретаря принять все возможные меры для обеспечения на должностях старшего и директивного уровней Секретариата справедливой представленности государств-членов, в частности развивающихся стран и государств-членов, недостаточно представленных на этих уровнях, согласно соответствующим резолюциям Генеральной Ассамблеи, и включать соответствующую информацию в будущие доклады о составе Секретариата;

4. просит также Генерального секретаря проявлять в этой связи гибкость в использовании желательных квот в конкретных случаях приема сотрудников на работу с учетом положений всех частей настоящей резолюции;

5. просит далее Генерального секретаря обеспечивать, чтобы основным критерием при наборе персонала являлся наивысший уровень работоспособности, компетентности и добросовестности;

6. просит Генерального секретаря с учетом необходимости обеспечивать, чтобы основным критерием при наборе персонала являлся наивысший уровень работоспособности, компетентности и добросовестности, обеспечить также, чтобы поиск и отбор кандидатов проводились в соответствии с руководящими принципами достижения справедливого географического распределения и предоставления мужчинам и женщинам равных возможностей участвовать в любом качестве и на равных условиях в работе Секретариата;

7. вновь 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 в тех случаях, где это необходимо;

8. отмечает усилия Генерального секретаря по проведению целенаправленного поиска кандидатов из государств-членов, которые не представлены, недопредставлены или представлены ниже медианы их желательной квоты, и просит его продолжать расширять эти усилия;

9. просит Генерального секретаря применять практику временных назначений сроком на один год или более на должности, финансируемые из регулярного бюджета или за счет внебюджетных средств, только для удовлетворения временных потребностей, например, замены сотрудников, находящихся в полевых миссиях и в санкционированных отпусках;

10. просит также Генерального секретаря принять действенные меры по недопущению назначения сотрудников на вакантные должности более высокого уровня на периоды продолжительностью более трех месяцев и просит далее Генерального секретаря объявлять о наличии вакансий в течение трехмесячного периода;

11. просит Генерального секретаря поручить всем руководителям программ безотлагательно информировать Управление людских ресурсов о всех имеющихся вакансиях и сообщать о всех планируемых вакансиях за шесть месяцев до освобождения должности;

12. отмечает, что формула желательных квот действует только в отношении нынешнего уровня в 2700 должностей;

13. просит Генерального секретаря не включать в расчеты по формуле желательных квот сотрудников, набранных на должности, финансируемые из средств вспомогательного счета;

14. просит Генерального секретаря продолжать применять требования пункта 3 статьи 101 Устава для набора сотрудников на как можно более широкой географической основе на все должности за пределами желательных диапазонов;

15. подтверждает политику Генерального секретаря, в соответствии с которой назначения на должности С-1 и С-2 и должности, требующие специальных языковых знаний, производятся исключительно на основе конкурсных экзаменов и что назначения на должности уровня С-3 производятся, как правило, на основе конкурсных экзаменов;

16. просит Генерального секретаря продолжать проведение национальных конкурсных экзаменов для заполнения должностей уровней С-2 и С-3 в качестве полезного механизма отбора наиболее квалифицированных кандидатов из недостаточно представленных государств-членов; особое внимание следует уделять перспективам повышения сотрудников на должности уровня С-3 и необходимости проведения таких экзаменов с максимальной эффективностью и экономией;

17. предлагает всем заинтересованным государствам принять участие в проведении этих экзаменов;

18. просит Генерального секретаря не сокращать долю должностей классов, присваиваемых при поступлении на службу, - должностей классов С-1 - С-3 - по бюджетным соображением;

19. просит также Генерального секретаря, несмотря на положения раздела V настоящей резолюции, предлагать или продолжать предлагать назначения на испытательный срок всем сотрудникам, успешно сдавшим конкурсные экзамены, и рассматривать вопрос о преобразовании назначений всех таких сотрудников в постоянные назначения после завершения испытательного срока;

20. просит далее Генерального секретаря в отношении сотрудников, набираемых на основе конкурсных экзаменов, обеспечивать, чтобы постоянные назначения предоставлялись лишь тем, кто обеспечивает наивысший уровень работоспособности, компетентности и добросовестности, предусмотренный в Уставе;

21. просит Генерального секретаря завершить приведение конкурсных экзаменов для перехода в категорию специалистов сотрудников других категорий в соответствие с национальными конкурсными экзаменами, в частности в отношении требований к уровню образования;

22. просит также Генерального секретаря представить предложения о введении испытательного срока для кандидатов, успешно сдавших экзамены для перехода из категории общего обслуживания в категорию специалистов;

23. просит далее Генерального секретаря представить доклад по вопросу о несбалансированности географической представленности, обусловленной продвижением сотрудников на должности, подлежащие географическому распределению, по результатам экзаменов для перехода в категорию специалистов сотрудников других категорий;

24. настоятельно призывает Генерального секретаря принять все необходимые меры, в том числе дать, в случае необходимости, соответствующие указания руководителям департаментов в целях назначения всех кандидатов, успешно сдавших национальные конкурсные экзамены в течение одного года при условии наличия должностей;

25. просит Генерального секретаря обеспечить первоочередное рассмотрение кандидатов, которые успешно сдали национальные конкурсные экзамены и не получили назначения в течение одного года, для заполнения всех других вакансий, включая краткосрочные;

26. просит также Генерального секретаря распространить нынешнюю практику, согласно которой стажеры в течение шести месяцев после окончания своей стажировки не могут претендовать или назначаться на должности в Секретариате, на консультантов и сотрудников, временно предоставленных их правительствами на безвозмездной основе, и просит также обеспечить, чтобы сотрудники, работающие по краткосрочным контрактам в течение года или более длительное время на должностях, финансируемых из регулярного бюджета или за счет внебюджетных средств, не могли претендовать или назначаться на свои нынешние должности в течение шести месяцев после окончания их нынешней службы;

27. просит далее Генерального секретаря обеспечить, чтобы сотрудники, участвующие в операциях по поддержанию мира или в других полевых миссиях, получали право рассматриваться на предмет заполнения внутренних вакансий в Секретариате после по крайней мере двенадцати месяцев службы; в случае рассмотрения их кандидатур на предмет назначения применяются установленные критерии набора и соответствующие правила;

28. просит Генерального секретаря как можно скорее возобновить обычную практику набора сотрудников на должности всех уровней;

## C. Положение женщин в Секретариате

подтверждая, что Пятый комитет является тем соответствующим главным комитетом Генеральной Ассамблеи, на который возложена ответственность за административные и бюджетные вопросы и вопросы управления людскими ресурсами, включая, в частности, вопрос о представленности женщин в Секретариате,

приветствуя достижение цели 35-процентной общей представленности женщин на должностях, подлежащих географическому распределению,

отмечая с обеспокоенностью, что установленная в ее резолюции 45/239 C от 21 декабря 1990 года цель обеспечения 25-процентной представленности женщин на должностях уровня Д-1 и выше к 1995 году еще далеко не достигнута,

ссылаясь на свою резолюцию 51/67 от 12 декабря 1996 года, в том числе на подтверждение цели обеспечения того, чтобы к 2000 году 50 процентов должностей занимали женщины,

будучи обеспокоена тем, что эта цель может и не быть достигнута, особенно на директивном и руководящем уровнях Д-1 и выше,

отмечая, что общая доля женщин на всех должностях категории специалистов составила на 31 декабря 1996 года 33,66 процента,

подтверждая, что Генеральный секретарь в своих усилиях по достижению этой цели должен учитывать принцип, согласно которому следует руководствоваться, главным образом, необходимостью обеспечить наивысший уровень работоспособности, компетентности и добросовестности при полном соблюдении принципа справедливого географического распределения,

1. настоятельно призывает Генерального секретаря полностью осуществлять Стратегический план действий по улучшению положения женщин в Секретариате на 1995-2000 годы и контролировать его осуществление[9];

2. просит Генерального секретаря продолжать его работу по созданию рабочей обстановки, учитывающей гендерные аспекты, через осуществление всех соответствующих директив и процедур в области управления людскими ресурсами, обеспечивая, чтобы деятельность руководителей в этой области оценивалась в контексте системы служебной аттестации;

3. просит также Генерального секретаря разработать программу отпусков по семейным обстоятельствам для сотрудников Организации Объединенных Наций, не предусматривая дополнительных материальных прав в связи с отпуском, и как можно скорее представить Генеральной Ассамблее доклад по этому вопросу;

4. постановляет провести обзор структуры и источников финансирования деятельности Координатора по делам женщин в контексте рассмотрения предлагаемого бюджета по программам на двухгодичный период 1998-1999 годов и просит Генерального секретаря вынести в этой связи предложения с целью обеспечить выделение средств в объеме, необходимом для выполнения данного мандата;

5. просит Генерального секретаря как можно скорее принять надлежащие меры, с тем чтобы обеспечить возможность выполнения мандата Координатора по делам женщин;

6. рекомендует Генеральному секретарю, руководствуясь статьей 101 Устава Организации Объединенных Наций, назначать больше женщин на должности уровня Д-1 и выше для сокращения разрыва в представленности мужчин и женщин и как можно скорее достичь

---

[9] A/49/587 и Corr.1, раздел IV.

установленной Генеральной Ассамблеей цели 25-процентной представленности женщин на должностях старшего руководящего уровня;

7. настоятельно призывает Генерального секретаря, руководствуясь статьей 101 Устава, увеличить в Секретариате число женщин из развивающихся стран, в частности из непредставленных или недопредставленных стран и из стран, представленных малым числом женщин, включая страны с переходной экономикой;

8. настоятельно призывает государства-члены поддерживать усилия Организации Объединенных Наций и специализированных учреждений в целях увеличения доли женщин на должностях категории специалистов, прежде всего уровня Д-1 и выше, путем подбора и регулярного выдвижения большего числа кандидатов-женщин и поощрения женщин к подаче заявлений на занятие должностей в Секретариате Организации Объединенных Наций, фондах и программах и специализированных учреждениях;

D. Развитие карьеры

признавая, что развитие карьеры является неотъемлемой частью эффективного управления людскими ресурсами,

с беспокойством отмечая отсутствие прогресса в разработке комплексной во всех аспектах системы развития карьеры,

1. сожалеет, что Генеральный секретарь до сих пор не разработал политику развития карьеры в Секретариате, и просит его разработать такую политику как можно скорее и представить доклад по этому вопросу Генеральной Ассамблее на ее пятьдесят третьей сессии;

2. просит Генерального секретаря реализовать задачи и цели, поставленные Генеральной Ассамблеей в различных резолюциях, путем разработки в первоочередном порядке всеобъемлющей системы развития карьеры и продвижения по службе;

3. просит также Генерального секретаря представить Генеральной Ассамблее на ее пятьдесят третьей сессии доклад о том, как знание языков учитывается в системе служебной аттестации и в политике набора персонала и продвижения по службе, в том числе в отношении персонала на лингвистических должностях;

4. просит далее Генерального секретаря представить Генеральной Ассамблее доклад о целесообразности проведения национальных конкурсных экзаменов на шести официальных языках без ущерба для обязательного знания английского и французского в качестве рабочих языков;

5. просит Генерального секретаря вынести предложения по обеспечению того, чтобы при проведении национальных конкурсных экзаменов граждане государств-членов, родной язык которых не является одним из официальных или рабочих языков Организации Объединенных Наций, не ставились в невыгодное положение;

6. просит также Генерального секретаря продолжать разработку и осуществление программ упорядоченных новых назначений для сотрудников начального уровня поступления на службу и

другого персонала, изложенных в его докладе об осуществлении его стратегии[10], и предусматривать соответствующее финансирование требуемых должностей;

7. отмечает весьма скромный прогресс, достигнутый в деле повышения мобильности персонала, набираемого на международной основе, как это предусмотрено в стратегии, и вновь подтверждает важность достижения реального прогресса в реализации этой цели;

8. сожалеет, что доклад по вопросу о мобильности, испрошенный в пункте 2 раздела V резолюции 49/222 A, до сих пор не представлен Генеральной Ассамблее, и просит Генерального секретаря представить этот доклад Генеральной Ассамблее на ее пятьдесят третьей сессии;

9. с беспокойством отмечает тот факт, что несвоевременная подготовка аттестационных характеристик неблагоприятно сказывается на сотрудниках, чьи дела рассматриваются органами по вопросам назначений и продвижения по службе, и просит Генерального секретаря предпринять шаги для обеспечения того, чтобы руководители, готовящие характеристики, несли ответственность за любые подобные задержки;

10. просит, чтобы, по возможности, для справедливой оценки сотрудников процедура назначения и продвижения по службе не ставилась в зависимость от наличия аттестационных характеристик в ущерб интересам сотрудников;

11. просит Генерального секретаря использовать систему служебной аттестации для развития диалога между персоналом и администрацией, включая выявление возможностей для повышения квалификации и развития карьеры персонала, и представить Генеральной Ассамблее на ее возобновленной пятьдесят первой сессии доклад о результатах обзора первого цикла системы служебной аттестации;

12. подчеркивает тот факт, что новая система служебной аттестации является лишь одним из элементов всеобъемлющего плана развития карьеры в Секретариате;

13. с удовлетворением отмечает укрепление программ профессиональной подготовки, в частности обучение работе с кадрами, совершенствование основных навыков, информационной технологии, связи и подготовки на всех шести официальных языках на равной основе, и просит Генерального секретаря продолжать делать вклад в развитие будущего потенциала Организации путем поддержки и расширения этих программ в целях удовлетворения организационных потребностей и индивидуальных чаяний, связанных с развитием карьеры;

14. приветствует намерение Генерального секретаря обеспечить дальнейшее укрепление системы профессиональной подготовки персонала в целях упрочения управленческого потенциала и обеспечения того, чтобы персонал продолжал получать необходимую подготовку по линии повышения квалификации на протяжении всей своей карьеры;

## IV. ПЕРЕРАСПРЕДЕЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛА

1. отмечает влияние мер экономии на кадровую политику Организации;

---

[10] A/C.5/51/1, пункты 29-31.

2. признает необходимость обеспечения надлежащей обстановки в Секретариате и поддержания морального духа сотрудников;

3. подтверждает свою просьбу, содержащуюся в пункте 12 ее резолюции 51/221 B от 18 декабря 1996 года, и постановляет в первоочередном порядке рассмотреть доклад о положении сотрудников, включенных в список для перераспределения, в ходе следующей части своей возобновленной пятьдесят первой сессии;

4. признает, что меры, касающиеся вопросов персонала и принимаемые в целях достижения экономии, не должны служить основанием для внесения изменений в Положения и правила о персонале без предварительного утверждения Генеральной Ассамблеей;

## V. СООТНОШЕНИЕ КАРЬЕРНЫХ НАЗНАЧЕНИЙ И НАЗНАЧЕНИЙ ПО СРОЧНЫМ КОНТРАКТАМ

принимая к сведению доклад Генерального секретаря о соотношении карьерных назначений и назначений по срочным контрактам[11],

1. подчеркивает важность концепции карьерной службы для сотрудников, выполняющих постоянные основные функции;

2. просит Генерального секретаря предпринять усилия для достижения 70-процентного уровня постоянных контрактов среди сотрудников на должностях, подлежащих географическому распределению, и представить доклад по этому вопросу Генеральной Ассамблее на ее пятьдесят третьей сессии;

3. постановляет, что пять лет непрерывной службы, как предусмотрено в ее резолюции 37/126 от 17 декабря 1982 года, не дают автоматического права на получение постоянного контракта, и постановляет также должным образом учитывать другие соображения, например отличные показатели служебной деятельности, оперативные реалии организаций и основные функции, выполняемые сотрудником на данной должности;

4. одобряет в принципе введение двухвариантной системы карьерных и некарьерных назначений и просит Генерального секретаря представить Генеральной Ассамблее на ее пятьдесят третьей сессии подробные предложения по внедрению этой системы, включая определение постоянных основных функций с полным разъяснением порядка применения такого определения, а также текст любых необходимых поправок к Положениям и правилам о персонале, которые потребуются для внедрения новой системы;

## VI. КОНСУЛЬТАНТЫ

---

[11] A/C.5/51/34.

рассмотрев резюме основных заключений, выводов и рекомендаций Комиссии ревизоров[12] и соответствующие замечания Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам[13],

с глубоким беспокойством отмечая, что, несмотря на неоднократные рекомендации Комиссии, сохраняются серьезные нарушения в отношении поиска, круга ведения, набора, вознаграждения и управления деятельностью консультантов, включая недостаточную географическую сбалансированность,

1. выражает свое беспокойство в связи с практикой использования консультантов для осуществления функций, выполняемых сотрудниками на штатных должностях, и просит Генерального секретаря воздерживаться от этой практики;

2. с беспокойством отмечает замечания Комиссии ревизоров о том, что ряд выводов требует проведения дальнейшего расследования с целью принятия соответствующих мер в отношении сотрудников, ответственных за такие нарушения[14], и просит Генерального секретаря принять соответствующие меры в этой связи и представить доклад Генеральной Ассамблее на ее пятьдесят второй сессии;

3. просит Генерального секретаря и административных руководителей организаций и программ Организации Объединенных Наций обеспечить отбор консультантов на более конкурентной основе и свести к абсолютному минимуму случаи использования единичных кандидатов, при утверждении каждого кандидата до его назначения в официальном порядке соответствующей инстанцией в виде исключения;

4. просит также Генерального секретаря подготовить не позднее конца 1997 года всеобъемлющие руководящие принципы в отношении круга ведения (включая цели, целевые показатели и даты выполнения мероприятий), отбора, найма и продления контрактов консультантов и обеспечения транспарентности и объективности процесса отбора и представить эти руководящие принципы для изучения Консультативному комитету по административным и бюджетным вопросам до их рассмотрения Генеральной Ассамблеей на ее пятьдесят второй сессии по пункту повестки дня, озаглавленному "Финансовые доклады и проверенные финансовые ведомости и доклады Комиссии ревизоров";

5. просит далее Генерального секретаря пересмотреть форму оценки работы консультантов, с тем чтобы сделать ее более подробной и более четко отражающей качество работы консультантов и их способность выполнять задания в будущем;

6. одобряет рекомендации Комиссии ревизоров, содержащиеся в ее докладе[15], и просит Генерального секретаря их выполнить;

---

[12] A/51/283, приложение.

[13] См. A/51/533.

[14] Там же, пункт 31.

[15] Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, пятьдесят первая сессия, Дополнение № 5 (A/51/5), том I, глава II, пункты 155-189.

7. одобряет также рекомендацию Консультативного комитета о том, чтобы Секретариат возобновил прежнюю практику представления на двухгодичной основе и в связи с запрошенным Комитетом докладом о найме вышедших в отставку сотрудников доклада о найме и использовании консультантов, формат которого должен соответствовать формату прежних докладов по этому вопросу[16];

## VII. ПРЕДСТАВЛЕНИЕ ДОКЛАДОВ ГЕНЕРАЛЬНОЙ АССАМБЛЕЕ

просит Генерального секретаря представить Генеральной Ассамблее по соответствующим пунктам повестки дня доклады по следующим вопросам:

a) как можно скорее

программа отпусков по семейным обстоятельствам для персонала Организации Объединенных Наций;

b) на возобновленной пятьдесят первой сессии

результаты обзора первого цикла системы служебной аттестации;

c) на пятьдесят второй сессии

i) соответствующие меры, принятые в отношении сотрудников, ответственных за нарушения, выявленные Комиссией ревизоров;

ii) всеобъемлющие руководящие принципы в отношении консультантов для представления через Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам;

d) на пятьдесят третьей сессии

i) информация о принятых мерах по обеспечению справедливой представленности государств-членов на должностях старшего и директивного уровней в Секретариате для включения в доклад о составе Секретариата;

ii) полное осуществление стратегии управления людскими ресурсами Организации;

iii) делегирование полномочий;

iv) упрощение и упорядочение всех кадровых правил и процедур;

v) механизмы консультаций между персоналом и администрацией;

vi) практика государств-членов, связанная с представительством сотрудников соответствующих стран;

---

[16] A/51/533, пункт 44.

vii) предложения о введении испытательного срока для кандидатов, успешно сдавших конкурсные экзамены для перехода в категорию специалистов сотрудников других категорий;

viii) вопрос о несбалансированности географической представленности, обусловленной повышениями в должности кандидатов, успешно сдавших конкурсные экзамены для перехода в категорию специалистов сотрудников других категорий;

ix) политика развития карьеры;

x) учет знания языков в контексте системы служебной аттестации и политики в области набора персонала и продвижения по службе;

xi) целесообразность проведения национальных конкурсных экзаменов на шести официальных языках, включая предложения по обеспечению того, чтобы кандидаты из государств-членов, родной язык которых не является одним из официальных языков Организации Объединенных Наций, не ставились в невыгодное положение;

xii) мобильность;

xiii) усилия, предпринимаемые Генеральным секретарем для достижения 70-процентного уровня постоянных контрактов среди сотрудников на должностях, подлежащих географическому распределению;

xiv) подробные предложения по введению двухвариантной системы карьерных и некарьерных назначений;

xv) наем сотрудников, вышедших в отставку, и наем и использование консультантов.

---