



Генеральная Ассамблея

Семьдесят четвертая сессия

Официальные отчеты

Distr.: General
24 March 2020
Russian
Original: English

Пятый комитет

Краткий отчет о 25-м заседании,

состоявшемся в Центральном учреждении, Нью-Йорк, в среду, 11 марта 2020 года, в 10 ч 00 мин

Председатель: г-н Мавройяннис (Кипр)

затем: г-н Микеладзе (заместитель Председателя) (Грузия)

Председатель Консультативного комитета по административным

и бюджетным вопросам: г-н Башар Бонг

Содержание

Организация работы

Пункт 133 повестки дня: Обзор эффективности административного и финансового функционирования Организации Объединенных Наций
(*продолжение*)

Система подотчетности в Секретариате Организации Объединенных Наций

Пункт 140 повестки дня: Управление людскими ресурсами (*продолжение*)

Поправки к Положениям и Правилам о персонале

Пункт 115 повестки дня: Назначения для заполнения вакансий во вспомогательных органах и другие назначения (*продолжение*)

b) Назначение членов Комитета по взносам (*продолжение*)

e) Назначение членов Независимого консультативного комитета по ревизии
(*продолжение*)

В настоящий отчет могут вноситься исправления.

Исправления должны направляться в кратчайшие возможные сроки за подписью одного из членов соответствующей делегации на имя начальника Секции управления документооборотом (dms@un.org) и должны быть внесены в экземпляр отчета.

Отчеты с внесенными в них исправлениями будут переизданы в электронной форме и размещены в Системе официальной документации Организации Объединенных Наций (<http://documents.un.org>).



Заседание открывается в 10 ч 05 мин.

Организация работы

1. **Председатель** говорит, что хотел бы заверить членов Комитета в том, что он, другие члены Бюро Пятого комитета и Секретариат, в частности заместитель Генерального секретаря по вопросам стратегии, политики и контроля в области управления, активно участвуют в усилиях по противодействию распространению вируса COVID-19. 9 марта 2020 года оратор принял участие в неофициальном заседании Генерального комитета, созванном для обсуждения этого вопроса. 12 марта 2020 года Бюро и заместитель Генерального секретаря по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению проведут заседание по тому же вопросу, а секретариат Пятого комитета проведет оценку рисков на основе критериев, вытекающих из соответствующих руководящих принципов Всемирной организации здравоохранения. Любое решение, принятое Бюро, разумеется, будет представлено на утверждение членам Комитета.

Пункт 133 повестки дня: Обзор эффективности административного и финансового функционирования Организации Объединенных Наций (продолжение)

Система подотчетности в Секретариате Организации Объединенных Наций (A/74/658 и A/74/741)

2. **Г-жа Поллард** (заместитель Генерального секретаря по вопросам стратегии, политики и контроля в области управления), представляя девятый очередной доклад о ходе работы по вопросу о подотчетности: укрепление подотчетности в Секретариате Организации Объединенных Наций (A/74/658), говорит, что подотчетность лежит в основе обязательств Генерального секретаря по изменению парадигмы управления в Секретариате, при этом цель состоит в том, чтобы приблизить процесс принятия решений к месту их осуществления, повысить транспарентность и расширить права и возможности руководителей, заложив основу для эффективности и надежности в работе Организации. В докладе представлена обновленная информация об укреплении системы подотчетности в рамках этой новой парадигмы управления, охватывающей такие меры, как начало функционирования нового Отдела по реорганизации рабочих процессов и подотчетности в Департаменте по стратегии, политике и контролю в области управления и Службы развития потенциала и оперативной подготовки в Департаменте оперативной поддержки, а также обнов-

ленную информацию о прогрессе, достигнутом во внедрении новой системы делегирования полномочий.

3. Отдел по реорганизации рабочих процессов и подотчетности впервые предоставил Секретариату специальные управленческие услуги, связанные с подотчетностью, в том числе в части управления по результатам, общеорганизационного управления рисками и координации надзорных функций, что представляет собой комплексный подход, который позволяет преодолеть разрозненность и создать взаимосвязанный потенциал, который расширит возможности Организации в плане оптимизации моделей своих рабочих процессов и операций в глобальном масштабе.

4. Новая система делегирования полномочий была полностью внедрена. К декабрю 2019 года было оформлено и принято более 213 делегирований и более 4800 субделегирований полномочий. Сопутствующим элементом этой системы является новый механизм подотчетности, который требует от лиц, принимающих решения, соблюдения этических норм и обеспечивает контроль за достижением первоначальных 16 ключевых показателей эффективности. Этот механизм также включает в себя руководство и методические указания и предусматривает представление периодических отчетов по этому вопросу руководителям программ. Эти и другие инструменты направлены на обеспечение того, чтобы руководители программ использовали механизм делегирования полномочий надлежащим образом.

5. Важно подчеркнуть исключительную роль, которую играет в этой связи Служба развития потенциала и оперативной подготовки Департамента оперативной поддержки. Служба разработала специальную программу, направленную на расширение возможностей своих клиентов по осуществлению делегированных полномочий на подотчетной основе, а также на организацию учебных мероприятий по вопросам эффективного и стратегического управления для руководителей структур и их старшего управленческого звена.

6. В докладе, содержащем общий обзор внедрения системы подотчетности в Секретариате, освещается прогресс, достигнутый за отчетный период, и указаны ключевые цели на перспективу по каждому из основных компонентов системы. К ним относятся такие направления работы, как использование методов управления по результатам, применение принципов устойчивого развития в оперативной деятельности в масштабах всего Секретариата, укрепление системы договоров со старшими руко-

водителями, пересмотр нормативной базы Организации и внедрение систем общеорганизационного управления рисками. Наконец, в приложениях к докладу содержится краткая информация о выполнении резолюции 73/289 Генеральной Ассамблеи о подотчетности, представлена информация о выполнении резолюций Генеральной Ассамблеи по административным и бюджетным вопросам, представлены краткие сведения о ходе внедрения системы управления по результатам и дан обзор общего положения дел с выполнением рекомендаций надзорных органов, вынесенных за последние 10 лет.

7. *Место Председателя занимает заместитель Председателя г-н Микеладзе (Грузия).*

8. **Г-н Башар Бонг** (Председатель Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам), представляя соответствующий доклад Консультативного комитета (A/74/741), говорит, что Консультативный комитет с удовлетворением отмечает усилия, предпринимаемые Генеральным секретарем в целях формирования высокой культуры подотчетности в рамках всего Секретариата, и рекомендует Генеральной Ассамблее просить его включить в свой десятый доклад по вопросу о подотчетности информацию о результатах внедрения системы управления по результатам, итоги мероприятий по самооценке, а также информацию об опыте и уроках, извлеченных в ходе внедрения системы делегирования полномочий, с точки зрения способности руководителей всех структур ответственно и подотчетно осуществлять делегированные им полномочия.

9. Подчеркивая важнейшую связь между организационной подотчетностью и личной ответственностью, Консультативный комитет напоминает о своей рекомендации, согласно которой данные, содержащиеся в отдельных договорах со старшими руководителями, могли бы быть проанализированы и обработаны, с тем чтобы обеспечить общее представление о положении дел и тенденциях в том, что касается эффективности работы на уровне департаментов, а также эффективности работы и подотчетности в рамках Секретариата в целом. Комитет также напоминает о важности функции управления рисками в новой системе делегирования полномочий.

10. Консультативный комитет вновь напоминает далее, что в своей резолюции 73/289 Генеральная Ассамблея вновь заявила, что своевременное представление документов является важным аспектом подотчетности Секретариата перед государствами-членами, и в этой связи просила Генерального сек-

ретаря обеспечить, чтобы в договоры старших руководителей по-прежнему включался соответствующий показатель их работы. В последние отчетные периоды Консультативный комитет не получал документы к намеченным датам их представления. Это негативно сказалось на его способности проводить и завершать свою работу в срок. В связи с этим Комитет рекомендует, чтобы Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря представить всю документацию для рассмотрения Консультативным комитетом не позднее дат их представления, согласованных Комитетом.

11. **Г-жа Остин** (Гайана), выступая от имени Группы 77 и Китая, говорит, что Группа, как и на предыдущем заседании Комитета (см. A/C.5/74/SR.24), хотела бы привлечь внимание к связи между обсуждаемым пунктом повестки дня и пунктом 141 (Объединенная инспекционная группа), поскольку считает, что комитеты по ревизии и надзору являются исключительно важной частью более широкой системы подотчетности Организации Объединенных Наций, особенно в процессе осуществления текущих реформ. В связи с рассмотрением Комитетом вопроса об управлении людскими ресурсами в Организации, в рамках которой новая парадигма управления действует уже более года, а ситуация с ликвидностью продолжает оставаться плачевной, как никогда важно гарантировать подотчетность персонала на всех уровнях.

12. Отмечая представленную в докладе Генерального секретаря информацию об Отделе по реорганизации рабочих процессов и подотчетности и о внедрении системы делегирования полномочий, Группа с нетерпением ждет возможности обсудить уже предпринятые усилия, а также предложения Генерального секретаря о том, как устранить пробелы и решить вопросы, поднятые заинтересованными сторонами по итогам первого года внедрения системы; пересмотреть и скорректировать первоначальные 16 ключевых показателей эффективности и изучить изменения в объемах работы и обязанностях в связи с более широким делегированием полномочий. Группа выражает признательность за четкость и последовательность в обзоре хода внедрения системы подотчетности в Секретариате и намерена в рамках предстоящих неофициальных консультаций запросить информацию о внешней оценке эффективности и результативности системы подотчетности — оценке, которая будет проведена по поручению Генерального секретаря. Группа хотела бы, прежде всего, больше узнать о консультанте, который будет приглашен для проведения такой оценки, и о том, как в решении Генерального секре-

даря учитываются неоднократные призывы Генеральной Ассамблеи использовать для этих целей в максимально возможной степени внутренние или существующие возможности.

13. Группа согласна с Консультативным комитетом в том, что будущие доклады о ходе внедрения системы подотчетности должны содержать гораздо больше подробностей, в частности должны содержать краткий анализ хода осуществления резолюций Генеральной Ассамблеи по административным и бюджетным вопросам, конкретную информацию и конкретные примеры улучшений, достигнутых в результате внедрения принципов управления по результатам, и сведения о фактическом использовании полученной информации и ее воздействии на результативность деятельности Организации. Группа согласна с Консультативным комитетом и в отношении необходимости адекватного применения механизма борьбы с мошенничеством и коррупцией. В этой связи усилия, предпринимаемые для подготовки руководства по борьбе с мошенничеством и коррупцией, а также меры по созданию целевой группы по борьбе с мошенничеством должны опираться на рекомендации внутренних и внешних надзорных органов.

14. Группа приняла к сведению итоги пересмотра договоров со старшими руководителями на 2019 год и поддерживает дальнейшие усилия по обеспечению ответственного поведения старших руководителей, которые должны вдохновлять собственным примером, поскольку это является наилучшим способом гарантировать подотчетность сотрудников на всех уровнях. Группа приветствует возобновление деятельности Совета по служебной деятельности руководителей и выражает заинтересованность в получении более подробной информации о предыдущей и предстоящей работе Совета. Группа поставит вопрос о том, каким образом государства-члены могут помочь улучшить подотчетность Секретариата в плане своевременного представления документов и информации, если включение в договоры старших руководителей соответствующего управленческого показателя не будет способствовать достижению желаемых результатов.

15. **Г-н Де Претер** (наблюдатель от Европейского союза), выступая также от имени стран-кандидатов — Албании, Северной Македонии, Сербии, Турции и Черногории; страны — участницы процесса стабилизации и ассоциации Боснии и Герцеговины, а также Грузии, Республики Молдова и Украины, говорит, что Европейский союз твердо убежден в том, что Организация располагает надежной системой подотчетности, обеспечиваю-

щей наивысший уровень транспарентности и способствующей закреплению высокой культуры достижения результатов. Два года прошло с того момента, как Генеральная Ассамблея поддержала идею реформы, направленной на преобразование Организации в целях обеспечения более эффективного осуществления программ и мандатов благодаря укреплению вспомогательных структур и проведению децентрализации на более рациональной основе наряду с комплексным изменением системы руководства и организационной культуры. Генеральная Ассамблея согласилась с тем, что эта реформа должна повысить ответственность руководителей и обеспечить более высокий уровень подотчетности.

16. Европейский союз приветствует первоначальные достижения в осуществлении реформы, в частности внедрение новой системы делегирования полномочий, и призывает Генерального секретаря информировать государства-члены о функционировании этой новой системы. Придерживаясь мнения о том, что Организация должна поддерживать высочайшие стандарты поведения, профессионализма и подотчетности, Группа приветствует представление в докладе Генерального секретаря подробных сведений о мерах по укреплению системы подотчетности в рамках новой парадигмы управления. Она также приветствует создание Отдела по реорганизации рабочих процессов и подотчетности в Департаменте по стратегии, политике и контролю в области управления в качестве одного из ключевых элементов надежной системы подотчетности, а также приветствует прогресс, достигнутый с января 2019 года в деле обеспечения ее полной оперативной эффективности.

17. Значительная часть усилий по реформированию предполагает некий процесс, однако при этом также требуется культурный сдвиг в рамках Организации. Обеспечение того, чтобы сотрудники соблюдали самые высокие стандарты поведения в Организации и следовали ее основополагающим принципам, остается для государств — членов Европейского союза одной из первоочередных задач. Организация должна продолжать работу по предотвращению и пресечению проступков. В частности, ключевое значение имеет надежная и всеобъемлющая система, предназначенная для борьбы с сексуальными надругательствами, домогательствами и эксплуатацией и направленная, в первую очередь, на предотвращение таких явлений и обеспечение подотчетности. Европейский союз приветствует различные рекомендации и доклады по вопросам подотчетности, представленные Управлением

служб внутреннего надзора (УСВН), Комиссией ревизоров и ОИГ. Отслеживание и контроль за выполнением этих рекомендаций могли бы помочь сделать доклады о подотчетности более аналитическими и тем самым обеспечить поддержание и соблюдение наивысших стандартов подотчетности.

18. **Г-н Ваннер** (Швейцария), выступая также от имени Лихтенштейна, говорит, что обе делегации по-прежнему в полной мере одобряют предложенную Генеральным секретарем концепцию управленческой реформы и преобразования управленческой парадигмы в Организации, включая делегирование полномочий. Делегации хотели бы напомнить, что Генеральная Ассамблея в своей резолюции [72/266 А](#) подчеркнула, что подотчетность является одним из главных принципов, положенных в основу реформы системы управления. Хотя подотчетность должна начинаться со старших должностных лиц, которые должны подавать пример, в конечном счете это касается всех сотрудников, которым необходимо дать возможность работать оптимальным образом. Швейцария и Лихтенштейн решительно выступают в поддержку сильной системы делегирования полномочий, опирающейся на отлаженную систему подотчетности.

19. Обе делегации приветствуют усилия Генерального секретаря по созданию более надежной и эффективной системы подотчетности и считают, что организационная перестройка, проведенная в прошлом году, стала важным шагом в правильном направлении. Они отметили достигнутый прогресс и призывают Генерального секретаря и его сотрудников продолжать принимать меры по укреплению подотчетности, а также с нетерпением ожидают получить подробную информацию о более конкретных результатах в следующем обзорном докладе. В этой связи они приветствуют описание ожидаемых последующих шагов, включая положение об оценке систем подотчетности и делегировании полномочий. Поскольку меры внутреннего и внешнего контроля имеют определяющее значение для обеспечения надлежащего функционирования системы подотчетности, Швейцария и Лихтенштейн приветствуют работу УСВН, Комиссии ревизоров, ОИГ и Независимого консультативного комитета по ревизии (НККР). Вместе с тем они выражают обеспокоенность по поводу того, что не все рекомендации, вынесенные этими органами, были выполнены в полном объеме, и призывают структуры, которым адресованы эти рекомендации, принять необходимые меры по их выполнению.

20. В заключение Швейцария и Лихтенштейн подчеркивают, что одним из важных элементов

подотчетности является своевременное представление документации, включая представление докладов Консультативного комитета в установленные сроки, с тем чтобы государства-члены могли быстро и эффективно выполнять свои собственные обязанности в рамках системы подотчетности.

21. **Г-жа Диджакомо** (Соединенные Штаты Америки) говорит, что Соединенные Штаты радует то, что Секретариат продолжает уделять повышенное внимание укреплению организационной подотчетности, а также воодушевлены прогрессом, отмеченным в докладе Генерального секретаря в отношении ряда ключевых элементов системы подотчетности. Делегация оратора считает, что новый Отдел по реорганизации рабочих процессов и подотчетности должен стать локомотивом в процессе обеспечения подотчетности в Секретариате и возглавить процесс преобразований, должным образом информируя о возникновении проблем. Соответственно, делегация оратора будет внимательно следить за прогрессом в работе Отдела и его влиянием на процессы в текущем году и в последующие годы. Соединенные Штаты также с удовлетворением отмечают, что Генеральный секретарь уделяет особое внимание вопросам поведения и дисциплины, особенно с учетом необходимости сосредоточить усилия на решении проблемы домогательств, включая сексуальные домогательства. Делегация призывает Организацию продолжать вносить изменения во внутреннюю культуру, с тем чтобы создать такую рабочую среду, в которой сексуальные домогательства не допускаются ни при каких обстоятельствах, где виновные привлекаются к ответственности, а сотрудники чувствуют, что могут сообщать об инцидентах, не подвергая себя риску.

22. Соединенные Штаты поддерживают рекомендации Консультативного комитета, особенно те из них, которые касаются системы делегирования полномочий, внедрения принципов управления по результатам, использования договоров со старшими руководителями и своевременного выпуска документов. Секретариату следует продолжать разрабатывать и совершенствовать инструменты для укрепления своей подотчетности. Соединенные Штаты также поддерживают рекомендации, сформулированные ОИГ в ее обзоре деятельности комитетов по ревизии и надзору в системе Организации Объединенных Наций ([JIU/REP/2019/6](#)), в отношении необходимости того, чтобы Секретариат соблюдал передовую практику в области независимой ревизии и надзора.

23. В заключение следует отметить, что Соединенные Штаты намерены сотрудничать со всеми

делегациями в ходе текущей сессии в целях укрепления системы подотчетности, с тем чтобы сделать Организацию более транспарентной и ответственной в том, что касается осуществления программ и управления ресурсами.

24. **Г-жа Чун Чи** (Республика Корея) говорит, что ее делегация отметила прогресс, достигнутый в деле внедрения системы подотчетности в Секретариате, особенно в том, что касается шести компонентов этой системы. Соглашаясь с мнением Консультативного комитета о том, что в следующий доклад о ходе работы следует включить более подробную информацию о прогрессе в рамках этой системы, делегация оратора призывает представить в этом докладе более подробную информацию об извлеченных уроках и конкретные примеры улучшений. Эти подробные сведения помогут Комитету заложить прочную основу для активизации усилий по проведению реформы в Организации. Отмечая наличие нескольких экспериментальных проектов по обеспечению подотчетности в вопросах делегирования полномочий и управления служебной деятельностью, делегация оратора с нетерпением ожидает итоги обзора оперативной значимости этих проектов.

25. Напоминая о том, что прошло почти три года с тех пор, как Генеральная Ассамблея в своей резолюции [72/266 А](#) подчеркнула, что подотчетность является одним из главных принципов, положенных в основу реформы системы управления, делегация оратора выражает согласие с выводом, содержащимся в докладе Генерального секретаря о ходе работы, в отношении того, что изменение культуры в связи с подотчетностью займет определенное время, однако при этом делегация отмечает необходимость сохранения динамики до тех пор, пока высокая культура подотчетности не закрепится на всех уровнях Организации.

26. **Г-жа Нисимура** (Япония) говорит, что Япония продолжает придавать большое значение укреплению подотчетности в Секретариате Организации Объединенных Наций, памятуя о том, что работа Секретариата финансируется за счет коллективных отчислений государств-членов и, следовательно, в итоге за счет их налогоплательщиков. Как Генеральная Ассамблея подчеркнула в своей резолюции [72/266 А](#), подотчетность является одним из главных принципов, положенных в основу реформы системы управления, и этот принцип имеет особое значение при рассмотрении Ассамблеей вопроса о том, действительно ли меры, принятые в течение года, прошедшего после начала процесса реформ,

достигли своей цели повышения подотчетности, как это изначально предполагалось.

27. Япония продолжает поддерживать усилия Генерального секретаря по укреплению системы подотчетности Организации Объединенных Наций путем повышения транспарентности, усиления надзора, обеспечения соблюдения установленных требований и создания подлинной культуры подотчетности и транспарентности, направленной на повышение эффективности и результативности управления. Страна приветствует прогресс, отмеченный в девятом очередном докладе Генерального секретаря о подотчетности, однако согласна с Консультативным комитетом в том, что необходимо представлять более подробную информацию. Делегация оратора запросит в ходе текущей сессии дополнительную информацию, прежде всего о результатах работы недавно созданного Отдела по реорганизации рабочих процессов и подотчетности и новой системы делегирования полномочий, а также о последующих шагах, которые необходимо предпринять для устранения пробелов и решения вопросов, поднятых по итогам первого года осуществления.

Пункт 140 повестки дня: Управление людскими ресурсами (продолжение)

Поправки к Положениям и Правилам о персонале (A/73/378/Add.1, A/74/289 и A/74/732)

28. **Г-жа Поллард** (заместитель Генерального секретаря по вопросам стратегии, политики и контроля в области управления), представляя доклады Генерального секретаря о поправках к Положениям и Правилам о персонале ([A/73/378/Add.1](#) и [A/74/289](#)), говорит, что самый последний из этих докладов ([A/74/289](#)) содержит новые поправки. Хотя Генеральная Ассамблея постановила отложить рассмотрение доклада, представленного на семьдесят третьей сессии, Генеральный секретарь считает, что новый доклад, обобщающий все предлагаемые поправки к нынешнему своду Положений и Правил о персонале, облегчит их рассмотрение директивными органами.

29. Оратор хотела бы обратить внимание на ряд изменений, предложенных Генеральным секретарем. Во-первых, новое положение о персонале, касающееся возможностей трудоустройства и обеспечения доступной среды для сотрудников с ограниченными возможностями. Это положение стало ответом на резолюцию [73/273](#) Генеральной Ассамблеи и направлено на то, чтобы заложить основу для усилий Организации по включению сотрудников с

ограниченными возможностями в ее разнообразный кадровый состав. Во-вторых, предложена поправка к правилам о персонале, касающаяся запрещенного поведения, а именно действий сексуального характера с детьми. В действующих правилах о персонале признается, что действия сексуального характера в контексте брака могут представлять собой исключение из общего запрета на действия сексуального характера с детьми. Предлагаемая поправка разъясняет, что действия сексуального характера с лицами моложе 18 лет запрещены независимо от местного возраста согласия. Такая политика абсолютной нетерпимости соответствует мандату Детского фонда Организации Объединенных Наций (ЮНИСФ), касающемуся борьбы с действиями сексуального характера с детьми.

30. В-третьих, была внесена поправка в правило о персонале, касающееся специальной должностной надбавки, в целях устранения неравенства в выплате этой надбавки и обеспечения компенсации сотрудникам, временно выполняющим обязанности и функции более высокого уровня, чем их собственные. В соответствии с нынешним правилом о персонале внешний кандидат, отобранный для работы по временному контракту, с самого начала получает заработную плату на уровне соответствующей должности, в то время как в местах службы, где отсутствуют миссии, штатному сотруднику, выполняющему такие функции более высокого уровня, соответствующие выплаты начисляются только по истечении трех месяцев. В-четвертых, была внесена поправка в правило о персонале, касающееся вычетов, с целью обеспечения более четкого обоснования практики, согласно которой Организация производит добровольные отчисления в соответствии с суммами, указанными в постановлениях судов по делам о поддержке семьи, в случае невыполнения сотрудниками соответствующих обязательств. Эта поправка основана на решении, вынесенном в 2018 году Апелляционным трибуналом Организации Объединенных Наций, и призвана дать Организации возможность принять меры в отношении поддержки семьи согласно решениям национальных судов.

31. В-пятых, к Комитету была обращена просьба рассмотреть предлагаемую поправку к правилу о персонале, касающемуся найма национальных сотрудников-специалистов, которая основана на резолюции 72/255 Генеральной Ассамблеи и в которой разъясняется, что национальные сотрудники-специалисты могут временно — на срок менее трех месяцев — назначаться на должности за пределами страны их найма, если это не влечет за собой изме-

нения места службы. И наконец, Генеральный секретарь также предлагает внести поправки в одно положение и два правила о персонале, с тем чтобы включить принцип справедливого распределения должностей между мужчинами и женщинами в критерии, которые следует учитывать в контексте как подбора, так и удержания персонала, затронутого политикой упразднения должностей или сокращения штатов. Эти предлагаемые поправки согласуются со статьей 8 Устава, которая призывает «мужчин и женщин участвовать в любом качестве и на равных условиях», а также с усилиями Генерального секретаря по обеспечению гендерного паритета.

32. Эти предложения отражают предпринимаемые в настоящее время усилия по рационализации и упрощению стратегических рамок Секретариата в поддержку новой парадигмы управления. Содержание Положений и Правил о персонале было реорганизовано, при этом были учтены гендерные аспекты. В дополнение к процессу пересмотра проводится текущий пересмотр порядка 650 административных инструкций, которые вместе с Положениями и Правилами о персонале составляют нормативную базу Организации. Завершено рассмотрение около половины из этих инструкций. Что касается оставшейся половины, то прогресс отчасти зависит от утверждения поправок к Положениям и Правилам о персонале Генеральной Ассамблеей.

33. **Г-н Башар Бонг** (Председатель Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам), представляя соответствующий доклад Консультативного комитета (A/74/732), говорит, что Консультативный комитет с признательностью отмечает усилия, прилагаемые Генеральным секретарем в целях пересмотра всего комплекса Положений и Правил о персонале. Комитет в первую очередь приветствует предлагаемое положение о персонале, касающееся возможностей трудоустройства и обеспечения доступной среды для сотрудников с ограниченными возможностями.

34. Консультативный комитет напоминает, что Генеральный секретарь представил Генеральной Ассамблее три доклада о поправках к Положениям и Правилам о персонале на ее семьдесят третьей и семьдесят четвертой сессиях. Консультативный комитет хотел бы обратить внимание на отсутствие ясности в их представлении. Особую озабоченность вызывают дополнительные разъяснения, представленные в третьем докладе Генерального секретаря (A/74/289) в ответ на замечания, высказанные Консультативным комитетом в его предыдущем докладе (A/73/622), который еще не был рассмотрен Генеральной Ассамблеей. Комитет рассчитывает, что это

не создаст прецедента для будущего рассмотрения его докладов.

35. Консультативный комитет обсудил предлагаемые общие и частично совпадающие поправки в разделе II своего текущего доклада (A/74/732). Он придерживается мнения о том, что предлагаемые поправки, касающиеся включения во все положения и правила о персонале формулировок, учитывающих гендерный аспект, представляют собой вопрос директивного характера, который подлежит рассмотрению Генеральной Ассамблеей и предполагает принятие ею решения с учетом их сложного и деликатного характера. Консультативный комитет также подчеркивает, что поправки, предусматривающие существенные изменения в соответствующих нормативных положениях, регулирующих управление людскими ресурсами, следовало представлять в докладах Генерального секретаря об общей политике и стратегии в области людских ресурсов. В этой связи Комитет указывает, что к положениям 4.2 и 4.3 предлагаются значимые поправки, предполагающие существенные изменения, и в этой связи, в частности, отмечает, что, как представляется, предлагаемое добавление принципа в предлагаемое положение 4.2 b) идет вразрез с содержанием существующего положения 4.3, касающегося Устава, и может обусловить неверное понимание этого положения.

36. Консультативный комитет отмечает, что предложения, касающиеся положения 4.2 b) и правил 9.6 d) и 13.5 d), а также предложения, касающиеся правила 3.10 b) и правила 4.18, приведут к увеличению расходов. Кроме того, другие поправки к некоторым правилам о персонале также могут иметь финансовые последствия. Консультативный комитет надеется, что в ходе рассмотрения доклада Генерального секретаря Генеральная Ассамблея получит более подробную информацию и разъяснения в отношении финансовых последствий и/или увеличения расходов, связанных с предлагаемыми поправками.

37. Консультативный комитет считает, что при внесении изменений в Положения и Правила о персонале следует последовательно соблюдать установленную иерархию норм Организации Объединенных Наций, в соответствии с которой функция Положений о персонале заключается в определении широкой политики и принципов, закрепленных в Уставе и установленных Генеральной Ассамблеей, в то время как Правила о персонале должны быть единообразными по степени детализации, с тем чтобы обеспечить возможность применения оперативных Положений о персонале.

38. В разделе III доклада Консультативного комитета содержатся замечания и рекомендации в отношении предлагаемых поправок к Положениям о персонале, а в разделе IV доклада выделены некоторые из поправок к Правилам о персонале, по которым Комитет хотел бы высказать замечания.

39. **Г-жа Остин** (Гайана), выступая от имени Группы 77 и Китая, говорит, что Группа высоко оценивает усилия Секретариата по проведению всеобъемлющего обзора Положений и Правил о персонале с целью упрощения и рационализации нормативной базы управления людскими ресурсами. Повышение согласованности и уменьшение дублирования в этих положениях и правилах могли бы содействовать управленческой реформе. Однако Группа отмечает отсутствие ясности в представлении поправок, учитывая тот факт, что одновременно рассматривается множество докладов, которые не подменяют один другим. Кроме того, некоторые предложения, как представляется, нарушают иерархию норм в Организации Объединенных Наций, создавая тем самым больше путаницы, чем ясности. Несмотря на эти проблемы, Группа тщательно изучит все предлагаемые поправки и будет принимать конструктивное участие в консультациях по этому пункту.

40. Группа приветствует предложения, которые однозначно соответствуют резолюциям Генеральной Ассамблеи, такие как предложение включить положение о возможностях трудоустройства и обеспечении доступной среды для сотрудников с ограниченными возможностями. Вместе с тем Группа с озабоченностью отмечает, что некоторые предложения затрагивают деликатные и сложные вопросы директивного характера, которые Генеральная Ассамблея еще не рассмотрела или по которым она не приняла согласованного решения.

41. Поскольку некоторые предложения о внесении поправок в Положения и Правила о персонале существенно изменяют существующую кадровую политику, они должны быть представлены на рассмотрение Генеральной Ассамблеей в соответствующих докладах по директивным вопросам. Группа подчеркивает, что такие поправки не должны использоваться в качестве «обходного пути» для введения в действие нормативных изменений, которые еще не утверждены.

42. Группа отмечает, что делается особый акцент на принципе справедливого распределения должностей между мужчинами и женщинами применительно к отбору и удержанию персонала и решительно выступает в поддержку гендерного паритета

и осуждает дискриминацию по гендерному признаку. Генеральный секретарь охарактеризовал гендерное неравенство как колоссальную несправедливость нашего времени. Хотя Группа высоко оценивает шаги, предпринятые для улучшения гендерного паритета на всех уровнях в Организации Объединенных Наций, она подчеркивает, что равное внимание должно уделяться принципу справедливой географической представленности в соответствии со статьей 101 Устава. Группа рассчитывает на более подробное обсуждение этого вопроса в ходе неофициальных консультаций.

43. Группа также отметила, что некоторые из предлагаемых поправок, такие как предлагаемое изменение, касающееся надбавки за особые условия службы, приведут к финансовым последствиям или увеличению расходов. Группа надеется получить более подробную информацию об ожидаемых финансовых последствиях этих предложений.

44. **Г-н Де Претер** (наблюдатель от Европейского союза), выступая также от имени стран-кандидатов — Албании, Северной Македонии, Сербии, Турции и Черногории; страны-участницы процесса стабилизации и ассоциации Боснии и Герцеговины, а также Грузии, Республики Молдова и Украины, говорит, что Европейский союз признателен Генеральному секретарю за усилия, предпринятые для обеспечения того, чтобы Положения и Правила о персонале были более четкими и понятными. Эта работа необходима в контексте модернизации политики Организации в области людских ресурсов, с тем чтобы привести ее в соответствие с общими усилиями по проведению реформ.

45. Европейский союз приветствует всеобъемлющий характер выдвинутых предложений, которые варьируются от простых редакционных поправок с использованием формулировок, учитывающих гендерные аспекты, до существенных поправок, направленных на укрепление применяемого Организацией принципа абсолютной нетерпимости к действиям сексуального характера с детьми. Европейский союз придает особое значение предлагаемым изменениям, касающимся гендерного паритета, а также изменениям, направленным на то, чтобы создать более доступную и открытую среду для работы в Организации Объединенных Наций, и приветствует содержащееся в Положениях о персонале упоминание о сбалансированном гендерном представительстве. Союз надеется, что Генеральная Ассамблея утвердит эти предложения в соответствии с просьбой Генерального секретаря и задаст дополнительные вопросы о них в ходе неофициальных консультаций.

46. **Г-н Лю Кунчун** (Республика Корея) говорит, что его делегация хотела бы выразить свою признательность Секретариату и Консультативному комитету за их усилия по представлению докладов в кратчайшие, по возможности, сроки. Вместе с тем делегация хотела бы также выразить сожаление по поводу того, что, несмотря на эти усилия, на ходе заседания Пятого комитета по предлагаемым поправкам к Положениям и Правилам о персонале сказалось позднее опубликование доклада Консультативного комитета. Любой несвоевременный выпуск докладов в ходе первой части возобновленной сессии неизбежно окажет более серьезное воздействие на ее результаты, учитывая ее короткую продолжительность и ограниченное время для обсуждения и консультаций.

47. Поскольку управление людскими ресурсами является одним из основных пунктов повестки дня, переданных Пятому комитету, Комитет должен более внимательно относиться к временным ограничениям, если он намерен продолжить рассмотрение этого вопроса в ходе текущей возобновленной части сессии, как к этому настоятельно призвали Председатель и другие делегации. Секретариат и Консультативный комитет должны представить все свои доклады до начала сессии.

48. Кроме того, для достижения прогресса и получения ощутимых результатов в ходе обсуждения этого пункта повестки дня Комитету следует применять более практический и гибкий подход. Осталось максимум две с половиной недели, а Комитету необходимо рассмотреть около 30 докладов. Делегация оратора считает, что Комитет должен сделать все возможное для достижения консенсуса по всем основополагающим вопросам данного пункта повестки дня. Однако в какой-то момент необходимо будет проявить гибкость при принятии резолюции, охватывающей вопросы, которые являются составными элементами и по которым имеются общие позиции, и отложить до будущих сессий некоторые другие вопросы этой же категории, по которым сохраняются разногласия.

49. Комитет должен также проявлять практический подход при отборе докладов, рассмотрение которых должно быть отложено. Поскольку многие доклады публикуются на ежегодной или двухгодичной основе, было бы, возможно, разумнее не откладывать рассмотрение этих годовых или двухгодичных докладов, даже если Комитет не смог достичь по ним консенсуса, а не просто переносить рассмотрение всех докладов на будущие сессии, что еще больше затруднит их обсуждение на этих сессиях.

Пункт 115 повестки дня: Назначения для заполнения вакансий во вспомогательных органах и другие назначения (продолжение)

ся с даты его назначения Генеральной Ассамблеей и заканчивающийся 31 декабря 2022 года.

Заседание закрывается в 11 ч 00 мин.

б) Назначение членов Комитета по взносам (продолжение) (A/74/102/Add.2)

50. **Председатель** обращает внимание членов Комитета на записку Генерального секретаря (A/74/102/Add.2), в которой тот сообщает Генеральной Ассамблее о том, что с 26 февраля 2020 года г-н Сан Док На (Республика Корея) сложил с себя полномочия члена Комитета по взносам. Правительство Республики Корея предложило кандидатуру г-жи Чи Сон Чон, которая была одобрена Группой азиатско-тихоокеанских государств, для заполнения образовавшейся вакансии на оставшийся срок полномочий, который истекает 31 декабря 2020 года. Председатель полагает, что Комитет желает рекомендовать назначение указанного кандидата путем аккламации.

51. *Г-жа Чон Чи Сун (Республика Корея) путем аккламации рекомендуется для назначения членом Комитета по взносам на срок полномочий, начинающийся с даты ее назначения Генеральной Ассамблеей и заканчивающийся 31 декабря 2020 года.*

е) Назначение членов Независимого консультативного комитета по ревизии (продолжение) (A/74/105/Add.1)

52. **Председатель** обращает внимание Комитета на записку Генерального секретаря (A/74/105/Add.1), в которой говорится о решении 74/409, в котором Генеральная Ассамблея по рекомендации Пятого комитета постановила назначить двух членов Независимого консультативного комитета по ревизии и отложить на более поздний срок назначение одного члена для заполнения остающейся вакансии на трехлетний срок полномочий, начинающийся 1 января 2020 года. Напоминая о том, что Генеральный секретарь также информировал Ассамблею о том, что правительство Индонезии выдвинуло кандидатуру г-на Прамоно для заполнения вакансии на оставшийся срок полномочий и что Группа азиатско-тихоокеанских государств одобрила кандидатуру г-на Прамоно, оратор говорит, что, насколько он понимает, Комитет желает рекомендовать назначение этого кандидата путем аккламации.

53. *Г-н Прамоно (Индонезия), представляющий Группу государств Азиатско-Тихоокеанского региона, путем аккламации рекомендуется для назначения членом Независимого консультативного комитета по ревизии на срок полномочий, начинающийся*